

POINT 退職後6か月以内に同業他社に就職した者に退職手当を支給しない旨の就業規則の効力は

【あらまし】

- ① 広告業を営むB社の退職金支給規定では、退職後6か月以内に同業他社に就職した場合には退職金を不支給と定められていた。
- ② 元従業員AはB社に在職中、内規に反する取引をするなどして責任を追究され、降格、減給処分、賞与の大幅カットをされるなどしたのでやむなく退職し、生活のために退職後6か月以内に広告代理業を自分で始めたり、一時友人と共同で行ったりした。
- ③ B社は上記の退職金規定を理由に退職金を不支給としたので、Aは、かかる退職金不支給条項は、退職後の職業選択の自由を規制するものであり、公序良俗違反（民90）により無効であるとして、退職金請求の訴えを起こした。

【結果】

従業員の退職後一定期間内の競業行為を理由とする退職金不支給規定が適用されるのは、元従業員が会社に対し損害を与える目的があるなど顕著な背信性がある場合に限るとするのが相当であり、本件の場合これに当たらないとして、Aからの退職金請求は認容された。

【要点】

- ① 地方に本店、支店をおく中小規模の広告代理店では、営業活動は従業員と顧客との個人的な結び付きに依存している場合が多く、従業員が退職後同業他社に就職したり自営したりすると、顧客も移転して会社の営業成績が相当低下するおそれがある。そのため、顧客との関係がほぼ途切れると思われる退職後6か月に限って競業を禁止する目的で退職金不支給条項を定めることの一般的合理性、必要性はある。
- ② 本件不支給規定は退職金全額を不支給とし、退職後の職業選択の自由に重大な制限を加えるも

のなので、不支給条項を適用できるのは、退職者が6か月以内に競業行為に携わったというだけでなく、在職中の労働の対償を失わせることが相当であると考えられるような、会社に対する顕著な背信性がある場合に限られる。

③ 背信性の有無の判断は、不支給条項の必要性、退職に至る経緯、退職の目的、競業行為に従事したことによる会社の損害などの諸般の事情を総合的に考慮すべきである。

④ Aは事実上退職に追い込まれ、生活のために競業行為に従事することになったもので、B社に対し損害を与える目的などはなく、Aが競業行為をしたことにより大きな影響を受けたとまでは認められないので、顕著な背信性は認められない。

【解説】

退職後6か月などの期間内に退職従業員が元勤務先の業務と競業関係に立つ業務に従事すること（転職・自営）を禁止したり、禁止する趣旨で、そのようなことをした場合は退職金を一部または全部不支給とする旨の退職金規定を定める例はしばしばあります。退職金も賃金の一部であることから、このような定めは賃金の全額払の原則を定めた労働基準法24条に反するのではないかとの考えもありますが、退職金の額は退職のときに初めて確定するものなので、この規定の有効性は全額払の原則の問題ではなく、退職金の成立要件に関する規定の有効性の問題です。

【アドバイス】

就業規則や退職時の誓約書などで、競業禁止条項が入ったものをよく見かけますが、専門性の高い業務であればあるほど、前職と同様の業務に就きたいと思うのは、自然な流れと思います。むしろ、前職で知り得た営業情報やノウハウを転職先に洩らさないといった秘密保持について誓約させるほうが重要ではないでしょうか？

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

http://kandasr.com