



社員の就業制限 - 兼業禁止と競業避止義務

かつては一旦就職したら定年までその会社で勤め上げる終身雇用制度が当然でしたが、現在ではキャリアアップやより良い待遇を求めて転職したり、また、副業をしたりすることも珍しくなくなりました。しかしながら、社員の副業や同業他社への転職は、企業の財産（人材、技術、情報、顧客等）の流出等を引き起こすリスクがあり、結果経営的打撃を被ることも否定できません。これらを防ぐために企業にできることは何でしょうか。在職中と退職後のそれぞれで考えてみましょう。

■在職中-兼業の禁止

社員は労働契約上の義務として職務専念義務を負っていますので、企業は社員がその義務を履行できないような形で兼業することを禁止することは可能です。就業時間外かつ職場外での活動は私生活の領域のため、基本的には社員の自由であり、不当に制限をすることはできませんが、右記のようなケースでは裁判で兼業禁止が認められておりますので、就業規則等で兼業を禁止し、違反した場合は懲戒処分等の罰則を設けることで、抑止の効果はあると言えるでしょう。

なお、同業他社での就業や同業を興すことを禁ずる「競業避止義務」は就業規則等の規定がない場合でも、在職中であれば当然に発生する労働契約の付随義務と一般的に考えられています。

兼業の禁止が可能とされるケース	
①労務提供に支障が生じる場合	休養をとらないことで疲労などにより労務提供が疎かになる、遅刻・欠勤が増える、事故をおこすなど
②企業の経営秩序を阻害する場合	同業他社で兼業している（競業避止義務違反）など
③企業の対外的信用・対面を侵害する場合	会社の名刺を使って仕事をし、違法な仕事をするなど

■退職後-競業避止義務

退職後に社員が同業他社へ就職し、自社の技術や営業秘密、顧客などが奪われては企業の利益が著しく害されるおそれがあります。在職中に知りえた情報を第三者に開示しないという「秘密保持契約」を結ぶケースは多いですが、争いとなった場合に営業秘密を保護する法律である「不正競争防止法」の保護を受けるためには、その情報が「秘密として管理されていること」「有用であること」「公然と知られていないこと」の3要件を満たす必要があります。従って、企業としては秘密保持だけではなく、同業他社への就業そのものを制限する「競業避止義務契約」を締結することが重要と考えられます。しかし一方で「職業選択の自由」は憲法で保障された権利であり、これを害することは許されません。また、社員としてはこれまでに身に付けた知識と経験を生かせる同業に就きたいと思う（あるいはその技術の専門性ゆえに同業にしか就けない）ことも自然でしょう。そのため「競業避止義務契約」を締結していたとしても、裁判においてその効力が否定されることが多いのも事実です。もちろん、具体的な根拠や要件のもと締結された合理性のある契約であれば有効とされるケースもありますので、よく検討のうえ、契約を締結する（就業規則や誓約書など）とよいのではないのでしょうか。下記は経済産業省の平成25年報告書による、有効性があると考えられるポイントです。過去の裁判例からの検討であり、実際に裁判となった場合にはケースバイケースで判断されることとなりますが、ひとつの基準とはなるでしょう。一定の抑止効果も期待できますので、就業規則等に規定することもご検討ください。

有効性判断のポイント	有効性が認められることが多い内容
①企業側の守るべき利益	守るべき具体的な利益があり、契約内容がその目的に照らして合理的範囲に留まっていること
②従業員の地位	競業避止義務を課す必要性が認められる立場にある＝①の利益に関係した業務を行っていたこと
③地域的限定の有無	業務の性質等に照らして合理的な絞り込みがなされていること（③を争点とした判例は少ない）
④競業避止義務期間	1年以内の期間は肯定的。労働者の不利益の程度、業務の特徴等との関係で判断。
⑤禁止行為の範囲	業務内容や職種等について限定していること（単に同業他社への転職を禁止するだけでは合理性がない）
⑥代償措置	同業他社へ転職できないことに対する代償措置があること（高額な賃金、十分な手当、独立支援制度など）

知っておきたいミニ知識

101回目の社労士通信

APO-社労士通信は先月100号を迎え、今月101号として新しい一歩を踏み出しました。心機一転、デザインもリニューアルしてみました。いかがでしょうか？

さて、この「知っておきたいミニ知識」は知っていたら役に立つちょっとした知識をご紹介しているコーナーですが、今回は「101回目の社労士通信」と銘打ち、この100回を振り返って思うところを書かせていただくことにいたしました。これまで100回社労士通信を発表したわけですが、毎回まず考えるのは「どんなテーマがよいのだろうか？」ということ。法改正などの旬な内容はもちろん、今必要とされている情報を配信しようと、様々なアンテナを張りテーマを探しているのですが、これまでのバックナンバーをひも解くと、産休・育休に関連したテーマが多く目に入ります。やはり女性がどんどん活躍する時代となり、それに伴い企業側も産休や育休の制度に関心が強くなってきたということでしょうか。育休中に続き産休中も社会保険料が免除になるなど、法的にも「女性が働きやすい社会」を応援する時代になってきたのだと感じます。また、「働き方」が多様になってきているということは良く言われることですが、やはりそれを反映してか、定年の引き上げ、派遣法の改正、無期転換ルール等の、様々な働き方の労働者を保護する制度も特に最近多く取り上げてきています。多様な働き方をどう取り入れ、活用していくか、企業にとって重要なテーマと言えるでしょう。これからも皆様のお力になるべくテーマを探していきますが、やはり大きいのはお客様からのご相談です。企業の人事担当者などからの生の声は、最も「今必要とされている情報」です。どうぞ皆様、これからもご要望、お問い合わせなどをどんどんお寄せください！200回目、300回目の社労士通信を目指して邁進してまいりますので、今後ともよろしく願いいたします！！（バックナンバーはこちら⇒ <http://www.apoutsourcing.jp/newsletter.html>）