

経営者協会だより

中小企業経営者協会
中小企業経営労務研究所
横浜市青葉区美しが丘2-28-5
TEL : 045-902-0199 FAX : 045-902-0374
http://www.chukeirou.com/

CONTENTS

page

- 1 東京高裁は退職金の支払い命令
長すぎる転職制限などから競業禁止契約は無効
- 2 **特集** 携帯を持たせたらダメ? 報告させたらダメ?
正しく理解していますか?
事業場外のみなし労働時間制

4 TOPICS

- 社員の健康情報の取り扱いについて通達改定
 - 解雇・いじめ・賃下げなど民事上の個別労働紛争相談が過去最高
 - 「能力・仕事別賃金実態調査」ホワイトカラー、ほぼ全職種で賃金低下
 - 精神障害の労災請求、3年連続で過去最高
- 6 **お知らせ**
9月から社会保険料が変わります
- 7 給与計算 こんな時どうする?
割増賃金の時間単価には何を算入すべき?
- 8 災害ゼロへ! 安全管理入門
機械設備の安全対策
- 8 労務ひとこと
学生の就職希望、大手から中堅企業にシフト

東京高裁は退職金の支払い命令

長すぎる転職制限などから競業禁止契約は無効

外資系生命保険会社の元執行役員の男性が「退職後2年以内に競合他社に就業するのを禁止し、違反した場合は退職金を支給しない」とする契約条項は公序良俗に反すると主張して会社に退職金約3,000万円の支払いを求めていた控訴審において、東京高裁は6月13日、一審と同様、退職金不支給条項を無効と判断しました。

* * * * *

元執行役員の男性は、保険商品を代理販売する提携金融機関への営業を統括していましたが、平成21年6月にこの会社を退社し、翌月に別の生命保険会社に転職しました。このことから会社は、退職金を支給しませんでした。

一審の東京地裁は、退職した会社において、男性は機密情報に触れる立場になく、転職後は在職中の業務とは異なる業務に携わっており、会社に実害が生じたとは認められないと指摘していました。また、転職先が同じ業務をおこなっているというだけで転職自体を禁じるのは制限として広すぎ、禁止期間も相当ではないと判断しています。このたびの控訴審判決においても東京高裁は、一審と同様に競業禁止の契約条項を無効とし、退職金の支払いを命じています。

過去の裁判の傾向からは、競業禁止の制限が合理的な範囲を超え、労働者の職業選択の自由を不当に拘束するような場合に無効とされています。この場合の制限が合理的範囲であるかどうかは、下表のような点を総合的に判断します。

企業間の競争激化から、競業禁止契約の重要性も高まっていますが、制限期間を長くしすぎないなどの注意が求められます。

企業間の競争激化から、競業禁止契約の重要性も高まっていますが、制限期間を長くしすぎないなどの注意が求められます。

有効性のポイントは合理的範囲

就業規則や誓約書等で退職後の競業他社への転職を禁止する「競業禁止」を定める会社は多いでしょう。ただし、このような定めは、労働者の「職業選択の自由」を制限することから、公序良俗に反するとして無効とされる場合があります。

競業禁止契約の有効性の判断基準

- 情報の有用性
(守るべき営業秘密があるのか)
- 労働者の地位・職務内容
(営業秘密に深く接していたのか)
- 転職を制限する職種
(職種を限定して制限しているか)
- 転職を制限する期間・地域
(制限の対象となる期間・地域は妥当か)
- 代償措置の有無 (退職金の上積みなど)