

8-4. 退職後の義務（競業禁止・秘密保持）

Q：どうなる？こんなトラブル！

会社を辞める時に、『今後、同業他社に就職したら損害賠償を請求する！』と言われたのですが、そのような責任はあるのでしょうか？

A：これがルール！

原則として、退職した労働者の行動を、以前に在職した会社が制約できるわけではありませんが、一定の合意や事情がある場合は、制約を受けることがあります。

■労働者の競業避止義務・秘密保持義務

労働者は、勤め先の利益を不当に害してはならないという契約上の義務を負うと考えられています。このため、他の企業で雇われるにせよ、自分で事業を行うにせよ、勤め先の利益を損なうような事業活動をすれば、損害賠償責任が発生する可能性があります。

また、正当な理由なく、勤め先の企業に損害を与える可能性のある情報を漏らすことも、契約上の義務違反となります。

■退職後の競業避止義務

勤め先と競業するような行為をしてはならないという競業避止義務は、労働契約を結んでいる関係であれば、当然にあるものと考えられています。

逆にいえば、退職すれば競業避止義務はなくなるのですが、労働契約とは別に、退職後も競業しないことについて合意してあると、退職後でもこの義務を負うこととなります。

退職に際しての合意はもちろん、採用時や在職時に、退職後の一定の義務について合意していれば、一応はこのような義務が発生することはあります。

しかし、このような合意は、その人の就業の自由を大幅に制限するものですから、適正に成立した合意であると認められ、かつその内容も合理的であることが必要です。

例えば、退職後の競業の禁止に応じる義務がないのに、それがあつたかのように装って合意させた場合や、脅迫して合意させた場合は無効です。既に働いた分の賃金や、退職金規定上払うものとされている退職金など、もともと払うべきである賃金を払う条件として競業の禁止を合意させたような場合がこれにあたります（もともと払うとされていた賃金とは別に、「退職後に義務を負うことに合意してくれれば、別途このお金を払う。」といった形での求めに応じて、任意に合意した場合は有効になります）。

■退職後の秘密保持義務

退職後に企業秘密を守る義務についても、基本的には競業避止義務と同様に考えられますが、仕事を通じて通常得られる技能を超えた、その企業が持つ独自の技術や情報を使って顧客や社員を引き抜くようなことをすると、商慣行の上でも相当性がない不当な行為として、損害賠償の対象となることがあります。

そのほか、公には知られておらず、その企業で実際に秘密として管理されている事業活動にとって有用な情報は、不正競争防止法によって「営業秘密」として保護されているため、特に合意がなくても、情報の持ち出しや退職後に利用をすると、その企業からの差止めや損害賠償の対象となるほか、処罰の対象となることもあります。

また、企業の物品の無断持ち出しや、企業が著作権や特許などの権利を持っている情報についての無断利用も同様です。