

# 競業避止義務の明確化について

令和 6 年 4 月 17 日

規制改革推進会議 働き方・人への投資ワーキング・グループ（第 5 回） 資料

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 競業禁止義務

## 在職中の競業禁止義務に関する学説

### <学説>

- 競業禁止義務とは、使用者と競合する業務を行わない義務をいう。自ら競業事業を起こすことのみならず、競業他社への就職も競業禁止義務の違反となる。これについては明文の規制はなく、解釈問題となる。  
まず、在職中については信義則上、労働契約の付随義務として競業禁止義務が認められることで学説・裁判例とも一致している。（荒木尚志「労働法 第5版」有斐閣（2022））
- 労働者は、労働契約の存続中は、一般的には、使用者の利益に著しく反する競業行為を差し控える義務がある。（菅野和夫・山川隆一「労働法 第十三版」弘文堂（2024））
- 競業禁止義務は、使用者と競合する企業に就職したり、自ら事業を営まない義務をいう。（略）  
在職中の競業禁止義務は、守秘義務と同様、誠実義務の一環として信義則上、当然に発生する（労契3条4項）。在職中に競業他社の運営に積極的に関与することは、重要な営業秘密の漏洩や顧客の奪取によって使用者の正当な利益を侵害する（またはその蓋然性が高い）行為であるから、それを控えることは、やはり特別の合意や就業規則がなくても当然に発生する義務と解すべきである。（土田道夫「労働契約法 第2版」有斐閣（2016））
- 労働契約の存続中については、就業規則や労働契約上の特約の存否にかかわらず、信義則に基づいて労働者は競業禁止義務を負うものと解されている。（水町勇一郎「詳解労働法 第3版」東京大学出版会（2023））

## 退職後の競業禁止義務に関する学説

### <学説>

- 退職後の競業禁止義務については、一方で競業制限についての使用者の利益があり、他方で、退職労働者の職業選択の自由の問題、さらには競争制限による独占集中の問題（公正競争秩序維持）等を考慮する必要がある。また、競業の際には前職で得た営業秘密を利用することが多く、秘密保持義務との関係も問題となる。  
現在の学説・判例の立場は、以下のように要約できよう。まず、不正競争防止法にいう営業秘密を「使用し」た競業は、同法の規制によって（契約上の根拠がなくとも）制限可能となる。これに対し、営業秘密を使用しない競業を制限するには、契約上の根拠が必要となる。（荒木尚志「労働法 第5版」有斐閣（2022））
- 労働契約の終了後については、労働者に職業選択の自由があるので、労働契約存続中のように一般的に競業禁止義務を認めることはできず、当該措置の法的根拠と合理性を問題ごとに吟味すべきこととなる。（略）  
退職後の競業禁止義務については、在職中の労働契約の付随義務として根拠づけることはできず、その旨を定めた規定や特約などの根拠が別途必要であるという理解が一般的である。（略）  
なお、退職後の競業を制限する規則や特約が格別存しない企業から退職した者の競業行為が、当該企業に対する不法行為を構成するかという問題は、退職者の職業選択の自由とは別の、当該企業の営業上の利益との関係での退職者の営業（取引）の自由の限界の問題となり、裁判例上、退職者の営業の自由が重視される傾向がある。（菅野和夫・山川隆一「労働法 第十三版」弘文堂（2024））
- 競業禁止義務の法的根拠としては、契約上の明確な合意（競業禁止特約）または就業規則規定が必要となる。守秘義務と同様、退職労働者が信義則上当然に競業禁止義務を負うかが問題となるが、労働契約上の義務は契約終了とともに終了すること、競業禁止義務が職業選択の自由に対して強い制約度を有することを考えると、明示の根拠を要すると解すべきである。（土田道夫「労働契約法 第2版」有斐閣（2016））
- 労働契約の終了後については、信義則に基づく競業禁止義務は消滅し、就業規則や労働契約等の特別の定めがある場合に限り、それらの約定に基づいて競業禁止義務が認められうるものと解されている。（水町勇一郎「詳解労働法 第3版」東京大学出版会（2023））

## 競業禁止義務とは（当省としての捉え方）

- ・ 在職中については、労働条件ではないが、企業の正当な利益が侵害されることを防ぐため、労働契約の付随義務として、労働者は使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されている。
- ・ 退職後については、企業の正当な利益があるとしても、労働者に職業選択の自由があるため、競業禁止義務は限定的に解されている。
- ・ 競業禁止義務を課すことが有効であるかは、個々の事案毎に最終的に司法において判断されるものである。

# 厚生労働省における取組①

## 副業・兼業の促進に関するガイドライン

- 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和4年7月最終改定）において、副業・兼業をしている場合の競業避止義務に係る留意事項について以下のとおり記載し、周知を行っている。

### <「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（抜粋）>

#### ウ 競業避止義務

労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されている（競業避止義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が他の使用者の下でも労働することによって、自らに対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合や、他の使用者の労働者を自らの下でも労働させることによって、他の使用者に対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合が考えられる。

**したがって、使用者は、競業避止の観点から、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるが、競業避止義務は、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であり、使用者は、労働者の自らの事業場における業務の内容や副業・兼業の内容等に鑑み、その正当な利益が侵害されない場合には、同一の業種・職種であっても、副業・兼業を認めるべき場合も考えられる。**

このため、

- ・ 就業規則等において、競業により、自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ・ 副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること
- ・ 他社の労働者を自社でも使用する場合には、当該労働者が当該他社に対して負う競業避止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと

等が考えられる。

## 厚生労働省における取組②

### モデル就業規則

- 「モデル就業規則」（令和5年7月最終改定）において、競業避止義務に係る規定及び複数の裁判例について以下のとおり記載し、周知を行っている。

#### <「モデル就業規則」の規定>

##### （副業・兼業）

第70条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ **競業により、企業の利益を害する場合**

#### <裁判例（抜粋）>

（参考：在職中の競業避止義務に関する裁判例）

・協立物産事件（東京地判平成11年5月28日）

**労働者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負い、原告の就業規則にある従業員**の忠実義務もかかる義務を定めたものと解されたとしたうえで、外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員について、**在職中の競業会社設立は、労働契約上の競業避止義務に反すると**された事案。

# 厚生労働省における取組③

## 副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説

- パンフレット「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」（令和4年10月最終改定）において、副業・兼業をしている場合の競業避止に係る留意事項及び裁判例について記載し、周知を行っている。

<副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説>

### 副業・兼業の促進に関する ガイドライン わかりやすい解説

• 本パンフレットでは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の内容についてわかりやすく解説します。

• ガイドラインをはじめとして、副業・兼業に関する各種情報は厚生労働省ホームページの以下のページにまとめて掲載していますので、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



#### ● モデル就業規則の規定の解説（続き）

- ・ 小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日）  
毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。
- ・ 橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年4月28日）  
会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役に就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

（参考：在職中の秘密保持義務に関する裁判例）

- ・ 古河鋳業事件（東京高判昭和55年2月18日）  
労働者は労働契約に基づき労務を提供するほか、信義則により使用者の業務上の秘密を守る義務を負うとしたうえで、会社が機密漏洩防止に特段の配慮を行っていた長期経営計画の基本方針である計画基本案を謄写版刷りで複製・配布した労働者に対する懲戒解雇を有効と判断した事案。

（参考：在職中の競業避止義務に関する裁判例）

- ・ 協立物産事件（東京地判平成11年5月28日）  
労務者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負い、原告の就業規則にある従業員の忠実義務もかかる義務を定めたものと解されるとしたうえで、外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員について、在職中の競業会社設立は、労働契約上の競業避止義務に反するとされた事案。

# 在職中の競業禁止義務に関する裁判例

## 在職中の競業禁止義務に関する裁判例

### <裁判例①>

- ・ ナショナルシューズ事件（東京地判平成2年3月23日）

商品部長という要職にありながら、会社と同業種である靴の小売店を経営し、被告会社の取引先から商品を仕入れたことや、商品納入会社に対しリベートを要求し、これを収受したこと等について、当該行為は、原・被告間の信頼関係を損なう背信的行為であると認めるのが相当であり、被告の就業規則（※1）の規定により、他企業に就職した場合に準ずる程度の不都合な行為に該当するとして、懲戒解雇を有効とした事案。

※1 会社の承認を得ないで在職中に他企業へ就職したとき（5号）及び右行為に準ずる程度も不都合な行為があったとき（12号）

### <裁判例②>

- ・ 協立物産事件（東京地判平成11年5月28日）

**労務者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負い、原告の就業規則にある従業員の忠実義務もかかる義務を定めたものと解されるとしたうえで、外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員について、在職中の競業会社設立は、労働契約上の競業禁止義務に反するとされ、損害賠償が認められた事案。**

### <裁判例③>

- ・ 従業員の地位確認等請求事件（大阪地判平成15年6月13日）

**就業規則が存在せず、競業を禁止する旨の規定がないとしても、労働者は、労働契約の存続中、使用者の利益に配慮し、誠実に行動することが当然要請されるから、使用者の利益に著しく反する競業行為を差し控える義務があるとしたうえで、商業宣伝企画制作会社に勤務する広告デザイン作成に従事していた従業員について、被告の機器を利用するなどし、被告内で個人的な営業活動に関する連絡をメールを使用して行い、被告の従業員であることを利用して被告の関係者と取引をした行為等が労働契約の誠実義務に違反するとして、解雇が有効とされた事案。**

# 退職後の競業禁止義務に関する裁判例

## 退職後の競業禁止義務に関する裁判例

### <裁判例①>

・フォセコ・ジャパン・リミテッド事件（奈良地判昭和45年10月23日）

競業の制限が合理的範囲を超え、債務者ら（労働者）の職業選択の自由等を不当に抱束し、同人の生存を脅かす場合には、その制限は公序良俗に反し無効となることは言うまでもないが、この合理的範囲を確定するにあたっては、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の範囲、代償の有無等について、債権者の利益（企業秘密の保護）、債務者の不利益（転職、再就職の不自由）及び社会的利害（独占集中の虞れ、それに伴う一般消費者の利害）の三つの視点に立つて慎重に検討していくことを要するとしたうえで、債権者（使用者）の営業が化学金属工業の特殊な分野であることなどを考慮し、会社の技術的秘密を知る被用者の退職後における2年間の地域無限定の競業禁止義務を課すことを有効なものとして認めた事案。

### <裁判例②>

・ヤマダ電機事件（東京地判平成19年4月24日）

会社の従業員は、元来、職業選択の自由を保障され、退職後は競業禁止義務を負わないものであるから、退職後の転職を禁止する競業禁止条項は、その目的、在職中の労働者の地位、転職が禁止される範囲、代償措置の有無等に照らし、転職を禁止することに合理性があると認められないときは、公序良俗に反するものとして有効性が否定されるとしたうえで、全国展開している家電量販店の地区部長、店長の場合も全社的な営業方針・経営戦略等を知ることができた地位にあったとして、1年間の地域無限定の競業禁止義務を課すことは不合理ではないと判断された事案。