

退職後の競合他社への転職 (2014年2月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ブダペスト事務所

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

目次

1.	労働関係期間中における競合他社での副業禁止合意.....	1
2.	労働関係終了後の競合他社への転職禁止.....	1
3.	補償	2
4.	権利放棄と契約解除.....	2
5.	競合他社への転職禁止合意違反.....	3
6.	法的トラブルの処理.....	3
7.	使用者が変わった場合.....	3
8.	競合行為についての判例.....	3

本報告書の利用についての注意・免責事項

本資料は、当事務所が独自に収集しました情報をベースに、専門家より提供いただいた情報を参考にとりまとめ・更新しました。ご協力いただきました方々には厚く御礼申し上げます。内容は随時更新しておりますが、ご不明な点、誤字脱字等ありましたらご連絡いただきますようお願いいたします。なお、本資料はあくまでも参考資料です。ご利用の際は最新の情報を専門家に確認されることをお勧めします。

本資料に掲載されている情報利用の採否はお客様の判断によります。お客様が情報利用によって生じた結果について、万一、お客様が直接、間接に関わらず不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは一切責任を負いません。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人 日本貿易振興機構(ジェトロ)
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課
E-mail: OBA@jetro.go.jp

ジェトロ・ブダペスト事務所
E-mail: HUB@jetro.go.jp

JETRO

作成協力：

Ormai és Társai
CMS Cameron McKenna LLP

E-mail:
Law-Now.Administrator@cms-cmck.com

Phone: +36 1 483 4800

退職後の競合他社への転職

2012年7月1日に施行された新しい労働法2012年度第I法(以下「新労働法」)では、競合他社への転職禁止合意を契約に盛り込めることが規定された。

1. 労働関係期間中における競合他社での副業禁止合意

競合他社への転職禁止合意については、労使関係が継続されている期間中の場合と、労働関係終了後の場合との二つに分けて考えることが重要である。

新労働法には、「雇用者は、労働関係が継続されている期間中は使用者の正当な経済的利益を侵害する行為をしてはならない」と規定されている。この原則により、雇用者は労働関係が継続している間は使用者の経済的な利益を損失し得る企業との労使関係の締結や、業務を実施する法的関係を持つてはならない。例えば、使用者の競合企業と労働関係を持つことはできない。雇用契約を結ぶ際には、このことについて雇用者に確認しておくことが望ましい。労働契約内では、雇用者が当該労働関係以外に業務を実施する法的関係を持つ場合は、使用者による事前の承認が必要であるということを双方で合意することができる。

また、他の労働関係が成立した場合、相互協力と定期的な報告の義務を規定することもできる。例えば、雇用者は他の労使関係について変更が生じた際には、どのようなものであれ即座に報告し、変更がなくても年に1回は労使関係について使用者に報告することを義務付けるなどである。

2. 労働関係終了後の競合他社への転職禁止

旧労働法の規定では、競合他社への転職禁止の期間は労働関係終了から最長3年と規定されていたが、新労働法では最長2年に短縮された。しかし、この規定は双方の合意に基づき元使用者の正当な経済的利益を損失させるような行為をしてはならないと規定することができるため、自動的に法律で雇用者を縛るものではない。

競合他社への転職禁止の種類

- 競合他社への就職、または競業行為の禁止。
- 合意によって定められた範囲において、ビジネス相手を勧誘することの禁止。
- 元同僚を勧誘することの禁止。

ビジネス相手、元同僚の勧誘禁止は、特別な合意が無くても他の規定に基づき雇用者に対し義務付けることができる。

雇用者の守秘義務を競合他社への転職禁止合意の一つとして規定している例は多い。しかし、守秘義務は特別な合意や補償の支払義務に関する合意が無い場合でも、労使関係終了後も無期

限で雇用者を縛るものである。また、業務ならびに経済的な守秘義務は、民法、不正競争防止法、刑法など他の多くの法律によっても担保されている。

3. 補償

競合他社への転職禁止合意を結ぶ上で、雇用者に対して適正な補償をすることで円滑な合意を求めることもできる。旧労働法では適正な補償額に対して明確な記述はなかったが、判例では当該期間中の平均収入の50%が適正な補償額と判断している。しかし、個々のケースにより違いがある。

新労働法では、使用者は競合他社への転職禁止義務の実施における補償額について、当該期間の基本給の1/3より低い額では合意できないと規定している。補償の支払は、双方の合意に基づき以下のように実施することができる。

- 労働関係終了時に全額まとめて支払う。
- 競合他社への転職禁止の期間中に分割して支払う。
- 競合他社への転職禁止の終了後に全額まとめて支払う。
- 労働関係継続中に定額で毎月支払う。

労働関係継続中に定額で毎月支払う場合、無期限の労働関係ではいつ労働関係が終了するか事前に判断できない。そのため、労働関係が終了した際に、補償の総額が規定された金額に満たない場合や、払い過ぎになる場合もある。規定金額に満たない場合は、労働関係の終了もしくは合意がなされた時点で使用者は差額を雇用者に支払わなければならない。しかし、払い過ぎであった場合の補償金返済に関して法的根拠は与えられないため、返還を求められないというリスクがある。

4. 権利放棄と契約解除

新労働法では使用者が重大な契約違反をした場合、雇用者は即時解除によって転職禁止の合意を解除することができる。それ以外の場合での権利放棄について決めることもできるが、転職禁止の合意の中で明確にそれを記載していなければならない。

旧労働法では民法の規定を規範として競合他社への転職禁止合意を定めていたが、新労働法により転職禁止合意は労働法の規定を規範として適用しなくなってきた。労働法では雇用契約の解除のみ規定されているので、転職禁止合意を解除することができない。そのため、転職禁止合意を期限より早く終了させるためには、転職禁止合意の中に会社が撤退、または倒産した場合は転職禁止合意が自動的に終了するなど早期解除ができる条件を記入する必要がある。管理職の雇用者であれば、双方が明確に条項を規定する場合、契約解除の権利について規定することができる。

5. 競合他社への転職禁止合意違反

労働法では転職禁止合意違反についての罰則は規定されていないが、一方が義務を履行しない場合は、他方にも履行義務が課されたという基本原則が無効になる。そのため、使用者が双方で合意した補償を支払わない場合、雇用者に転職禁止義務は発生しない。

反対に、使用者が補償を支払っているにも関わらず、雇用者が負うべき義務を守らなかった場合は、使用者は支払った補償の返還と義務違反によって生じた損害に対する賠償も求めることができる。ただし、使用者が、雇用者が義務を守らなかった事実を間接的に、または情報提供によって認識した場合は、契約違反の事実を証明することが難しくなる。

転職禁止については民法ではなく労働法を規範とするため、違反の際の罰金をどのように取り扱うのか規定がない。現在まだ裁判の判決がなく、関連当局の見解も明確ではない。当局担当者によって罰金は規定できない、労働法の賠償の規定による、民法の罰金規定を適用するなど統一されていない。しかし、2014年3月15日から施行される法律改正により、競合他社への転職禁止合意における罰金規定の際には新しい民法の規定を適用すると明確化された。ただし、競合他社への転職禁止合意で罰金規定以外では引き続き民法の規定は適用できない。

義務違反の重大さによっては労働法の規定を超えて刑法ならびに競争法の効力を雇用者に対して行使することもあり得る。

6. 法的トラブルの処理

競合他社への転職禁止合意から発生した法的トラブルの処理は労働法裁判所が管轄となる。提訴実施までの期限は、規範となる労働法の一般的な規定により3年となっている。

競合他社への転職禁止合意またはこれに類する契約の終了を書面で明示する義務はない。しかし、法的トラブルの際にはそれがなければ証明することが難しくなるため、書面を残すことが重要である。競合他社の業務範囲と地理的な定義（管轄範囲など）も明確にしておくことは、トラブルの早期解決を図るためにも有効である。

7. 使用者が変わった場合

労働法では、経済主体が引き継がれた時点から、継続中の労使関係から発生する権利ならびに義務は譲渡者から譲受者の使用者に引き継がれるとしている。

8. 競合行為についての判例

競合行為について、判例では使用者と他社の会社登記簿に記載されている業務範囲を比較し検討しなければならないとしている。その際には会社登記簿に記載されている業務内容が本当に行われているかどうかは重要ではない。また、企業が供給している製品が同一のものかどうかも重要ではなく、使用者の正当な経済的利益が侵害されたことを証明できるかどうか重要である(EBH1999.133)。

競合他社への転職禁止合意では、新しい法的関係を締結した相手について事前に報告する義務があると定めることもできる。適正な補償を支払うことによって使用者は「元」雇用者に対

し、ある一定の期間、善意かつ公正な条件の下、その法的関係の成立を禁じる権利を有することができる(BH2005.31)。

双方の労働関係が終了した後に競合他社への転職禁止合意を修正した場合、その合意から発生する権利と義務の審査は修正した合意が規範となる(EBH2001.457)。

Regulations used for the preparation of the report:

Act I. of 2012 on the Labour Code

Act IV. of 1959 on the Civil Code

Act V. of 2013 on the Civil Code (effective from 15 March 2014)