

# OTASUKE人事

第三話 「ライバル会社に転職したからって退職金不支給なんて…!？」の巻

北関東のH市にある工作機械製造業・D製作所は、従業員数約100名の中小企業です。古くからその地域にあった技術サービスを提供しており、「地元を元気に活性化しよう!」という理念のもと社長、従業員ともに活気あふれる会社である。営業部の一般社員Aさん(入社18年目・36歳・年収450万円)もD社の社員であることは誇りに思っていた。最近めでたく結婚はしたが、Aさんには悩みがあった。大手銀行に勤める妻が自分より年収が1.5倍も多いからだ。「子供が産まれたら、オレの扶養じゃなく妻の扶養になるのか…。」と考えると悲しくなってくる。そんな折、同じ地域に大手Xコーポレーションが参入してきた。D製作所内では、仕事が減るのではないかと不安の声があがっていた。まさにそのタイミングだった。Aさんに引き抜きの声が掛つたのだ。提示された待遇は、営業本部、第三課長職で年収は900万円だった。「Xコポの営業課長なら妻の両親にも堂々といえる。D製作所にこのままいても900万には当分届きそうもない。これで妻に引け目もなく過ごせる。お小遣いも倍にアップだ!」Aさんは迷わずD製作所を退職しXコポに入社した。もちろんD製作所には、Xコポに入社するとは言わずに…。

半年後、Xコポで勤務している事が元同僚を通しD製作所にばれた。D製作所としては、「このままだと優秀な人材を次々とXコポに金で釣られてしまう。Aはともかくとして、幹部クラスを引き抜かれてはたまらない。もし、幹部クラスを引き抜きた場合はXコポに対し損害賠償請求も考えるとして、まずはAに対する処分をどうするか…。」と考えた。D製作所の就業規則には競業禁止規定を定めていた。具体的には「退職後1年以内に同市内の同業他社に就職した場合には退職金を不支給または自己都合退職の1/2の乗率で計算した額とする。」という内容である。そこでD製作所は支払った退職金全額(約400万円)の返還を求めた。



## <Aさんの言い分>

競業会社に就職することも職業選択の自由でしょう! Xコーポレーションの方が厚遇なんだからしょうがないじゃないか。こんな規定は無効だ!



## <会社の言い分>

自社でつちかった人脈やノウハウを簡単に持っていかれたら会社はやっていられない。しかも前もって就業規則に書いてあるでしょう! 今さら無効とは都合が良すぎる!

この場合の退職金返還は果たして有効でしょうか?

### 【論点整理】

(1)「職業選択の自由」とは?…憲法22条「何人も公共の福祉に反しない限り、居住、移転、及び職業選択の自由を有する。」



但し、第三者(会社等)に著しい不利益がもたらされる場合には、ある程度の制限が加えられる。

↓  
(2)「競業禁止規定」の有効性とは?…①競業が禁止される期間、②競業が禁止される場所的範囲、③制限の対象となる職種の範囲、④代償の有無、⑤規定が最小限度のものか等が判断材料とされる。

↓  
(3)退職金減額だけではなく「全額不支給」もできる?…相当性が問われる。すなわち①全額不支給の必要性、②退職に至るいきさつ、③退職の目的、④その違反行為による損害額などを総合的に考える。

↓  
つまり、Aさんの場合は、就業規則にある通り競業禁止違反は明らかではあるが、全額不支給とすることは④損害額が定まっていないこともあり、相当性から判断すると半額不支給ならともかく全額不支給は難しいのではないかと思います。

(参考判例：フォセコ・ジャパン・リミティッド事件、東京リーガルマインド事件等)

### ■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■



会社は、競業禁止特約（就業規則や誓約書）を課す場合は、必要最低限で合理的な内容を考えることがポイントです。

また、個別に従業員と誓約書を取り交わす事も必要です。こうした競業禁止特約が無ければ、競業行為を差し止めることは難しいと思われます。特約を行使するか否かは、上記（1）～（3）をもとに個別事案に応じて慎重に判断する必要もあります。A社においては、今後全社員に競業禁止規定を確認するとともに、誓約書も取り交わすべきでしょう。

補足：従業員引き抜き行為のうち、損害賠償請求の責任を負う「社会的に認められない引き抜き行為」であるか否かは、転職する従業員が会社で占める地位、会社内部における待遇、引き抜く人数、従業員の転職が会社に及ぼす影響、転職の勧誘に用いた方法（秘密性、計画性等）の事情を考慮して判断すべきとされています。（参考判例：ラクソン事件等）