

ニュース 2025年 5月号 発行 2025(令和7)年 5月16日 金

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



2025年4月12日の朝日新聞に掲載された記事より 元従業員A,Bは、「退職後、他店でピザを作るな」と訴えられた

事件の概略

東京都内にあるYピザ屋さんで、2017年から2022年の5年間調理を担当しているAさんとBさんは2022年に退職しました。その後、他のピザ屋さんで働き始めましたが、その1年後、元のピザ屋さんは2人を訴えました。

訴えた理由は

前の勤務先からは同業への転職することを禁じる合意書に違反するということでした

つまり、2人は、2018年ごろ同業他社への転職を禁じる競業禁止の合意をしていたのでした。

厚労省の競業禁止義務のとらえ方は、

- ・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。

訴えた元のYピザ屋さんの主張は、元従業員AとBは合意書の中で、

- ① 在職中や退社後(東京23区の一部など)Y社が指定した地域で同一、同種または類似の営業をすること
- ② A社が提供するメニューの調理法、材料、仕入れ先などのノウハウを利用して事業を設立したり、第三者の下で従事したりすること
- ③ ピザの生地をつくること——を禁じた。を取り交わしたのにもかかわらず、他店のピザ屋さんで働くのは違法であるということでした。

退職した2人の主張は、対象の地域や期間が広すぎるうえ、ピザ作り自体を禁じるのはおかしいと反論した。

2024年12月に

東京地裁(田中寛明裁判長)は、Y社の請求を棄却する判決を言い渡した。

判決の内容は、

- ①の行為について、2人が自らピザ店の経営や事業を行うことを意味しており、第三者に雇われて働くことは禁じていない、とした。
- ②については、保護されるべきノウハウとは Y 社が独自に考案して世間に共有されていない調理方法などに限られる、と指摘した。
そのうえで「ピザ生地を24時間以上の低温熟成で発酵」「ニンニクはピザを焼く直前にスライス」といったノウハウは、特異な製法ではなく、保護すべきとはいえないと判断した。
- ③は「一切のピザ生地の作成」を禁じており、対象があまりにも広すぎると指摘した。最後に、裁判は、「2人の職業選択の自由を不当に拘束するもので、公序良俗に反しており無効だ」と結論づけた。

退職後の競業避止義務に関する学説

1. 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避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)

退職後の競業避止義務については、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))

2. 競業避止義務の法的根拠としては、契約上の明確な合意(競業避止特約)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避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、競業避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))

裁判例・ヤマダ電機事件(東京地判 2007(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、退職後は競業避止義務を負わないのであるから、退職後の転職を禁止する競業避止条項は、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避止義務を課すことは不合理ではないと判断された事案。

2024年12月の東京地裁の判決後、Y社は控訴した。これは、過去の判例:・フォセコ・ジャパン・リミテッド事件(奈良地判 1970(昭和45年10月23日)やヤマダ電機事件(東京地判 2007(平成19)年4月24日)の両方とも会社側が勝訴していますので、そのことを考えてのことだと思います。ただ近年は、雇用保険法などにも転職の誘導もありますし、労働者に職業選択の自由が重要視される傾向もありますので高裁は難しいかもしれません。