

### 3 退任後の取締役の 競業禁止義務

弁護士 坂田 均

#### Q3-1

退任後の取締役は、競業禁止義務を負いますか。

#### A3-1

取締役の退任後の競業は、原則として自由であり、競業禁止義務を負いません。

ただし、判例の中には、肯定したものもあります。

#### 解説

取締役は、在任中は会社に対して善管注意義務および忠実義務、ならびにその具体化のひとつである競業禁止義務を負っている（法355条、同330条、356条1項1号）。したがって、退任後は、会社と取締役との間に委任契約関係はないから、原則としては、退任後の取締役は、これらの義務を負わない。

しかし、在任中から顧客を移転し、従業員の引き抜きをしているなどの先行する行為がある場合（千葉地裁松戸支部判平20・7・16金法1863号35頁）や、退任後に大量の従業員を引き抜く場合（東京高判平16・6・24判時1875号139頁）などの、特段の事情がある場合には、在任中の委任契約に伴う付随義務として負う競業禁止義務に違反することがあるとされている。

#### Q3-2

退任後の競業禁止義務に関して合意がある場合はどうでしょうか。その合意は有効ですか。

#### A3-2

退任後の取締役も、職業選択の自由を有しているとともに、生計の途を確保する必要がありますから、退任後の競業禁止の合意が全て有効になるわけではありません。しかし、その合意に時間的、場所的、職種の合理的な制限が加えられており、代償措置がもうけられている場合には有効になると理解されています。

#### 解説

従業員の退職後の競業禁止合意の有効性について、最初に基準を明らかにしたのはフォセコ・ジャパン・リミテッド事件（奈良地裁判昭45・10・23判時624号78頁）である。同判決は、合意が、技術的の秘密を保持するために、退職後一定期間競業禁止義務を負わせ

ることは有効な場合があるとして、具体的には、①制限の時間、②場所的範囲、③制限の対象となる職種の範囲、④代償の有無について、両者の利益不利益、ならびに社会的利害を検討すべきであるとしている。当該従業員の営業が化学金属工業分野であった事案で、「金属鑄造用副資材の製造販売と競業関係にある企業」について、場所的には無制限であるが、2年間の競業禁止義務を負わせた合意は有効であるとしている。

取締役についても、競業禁止義務の合意の有効性の判断に際しては、同様の考慮が行われている（日興プリンシパル事件東京地裁判平21・5・19判タ131号218頁）。

#### Q3-3

上記考慮要素は、それぞれ具体的にはどのような限度で合理的と判断されていますか。

#### A3-3

各考慮要素は、総合的に判断されており、各考慮要素の許容範囲を一義的に明らかにすることは困難です。

#### 解説

##### (1) 会社の利益

まず、会社の利益としては、技術上、営業上のノウハウ、顧客情報、顧客維持などが考えられる。

##### (2) 制限の時間

次に、これまでの判例分析によると、無制限のものが3件、5年間で2件、4年間で1件、3年間で2件、1年間で3件、6ヶ月が1件（横地大輔裁判官「従業員等の競業禁止義務等に関する諸論点について（上）」判タ1387号5頁）当該合意が有効と判断されている。

##### (3) 場所的範囲

場所的限定がない事案が多く、これまでに場所的に無制限であることで無効とされた事案はない。

##### (4) 制限対象になる職種の範囲

合意文言としては、競業事業や競業他社の役員就任や勤務を禁止するものが多い。この点、アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー事件（東京地判平24・1・13労働判例1041号82頁）では、「顧客情報の流出を、競合他社への転職禁止で達成しようとするのは、目的に対して、手段が過大である」としている。ただ、上記日興プリンシパル事件では、元代表取締役について広く会社と競合する事業の業務執行を禁止していたが、株式譲渡に伴う合意であったことや退職慰労金が十分であることなどの事情もあって有効とされている。また、同じ情報システム開発に従事する他社の代表取締役に就任し、

取引先を奪うなどの取引上の利益が相反した事案で有効性を是認している（東京地判平21・10・21判時2049号135頁）。

従業員の例としては、従来営業担当していた地域の顔なじみの顧客に対する営業を禁止したもの（東京地判平14・8・30労判838号32頁）、使用者の顧客に対する営業を禁止したもの（東京地決平18・5・24判時1956号160頁）について、いずれも合理的範囲に止まっているとしている。

**Q3-4**

代償措置としてはどのようなものが求められるのでしょうか。

**A3-4**

競業避止義務を負う対価としての金銭給付の他、加算した退職金が支払われている場合、在任中の給与などの金額が高額の場合に、代償措置ありとして競業避止合意が有効とされた例があります。

**解説**

代償措置は、退任取締役の退任後の職業選択の自由を制限することの対価である。従って、その内容は、退任者の受ける経済的不利益を他の考慮要素も勘案しながら判断される。代償措置の内容としては、競業避止給付金名目で出されるものから、退職金に加算されるもの（大阪地裁判平21・10・23労判1000号50頁）、在任中の給与に元々加算され高額になっているもの（東京地裁判平18・5・24判タ1229号256頁）など多様である。

また、会社の得意先との接触が禁止されているなど、活動の制限が小さい場合には、代償措置がなくても合意が有効とされる可能性もある（東京地裁判平14・8・30労判838号32頁参照）。

**Q3-5**

競業他社から従業員や役員を雇い入れる場合に注意すべき点は何ですか。

**A3-5**

競業避止に関する契約や合意があるかを確認する必要があります。そのような契約がある場合は、まず、職種限定がどのようなものかを確認しましょう。同時に、前職で、具体的にどのような業務（技術分野、営業取引先）に従事していたかを採用・就任前に聞き取り書面化しておきましょう。特に技術情報の場合は、

自社の技術担当者も同席して、具体的に前職で開発した技術内容について聴き取ります。このようにして雇入れ・就任リスクを査定します。

**解説**

得意先情報などに関しては、前職の取引先とバッティングする得意先には業務従事させないなどの注意を払う必要がある。

特に、技術情報の場合、ノウハウの範囲の確定は一般的に難しいのが現状である。あとになって、自社の開発したノウハウが、前職会社のノウハウである等といわれないように注意する必要がある。どうしても、同人を採用・就任させる必要がある場合は、本人から誓約書を取るだけでなく、自社のノウハウを採用・就任時点で確定しておくとか、前職の会社と連絡を取って技術ノウハウの棲み分けに関して合意しておくとか、無償相互ライセンス契約を締結するなどの方法を考えておくべきである。