

13-9 競業避止義務

競業避止義務

(在職中は、信義則上から生じる当然の義務)

○「退職後が問題となる」

退職後に、競業避止義務を労働者に課するためには、別途、契約上の特約(*)を要するとする説が有力である

(*)一般的に、競業避止義務は労働者に対する不利益が小さくないため、特約がある場合も、当該「特約」が、

合理性を持つときにのみ、その効力が認められる。(通説)

合理性判断は、下記から総合判断する。

- * 競業行為によって使用者の正当な利益が侵害される状況
- * 競業制限で侵害される労働者側の利益と使用者が競業避止義務を課すことの必要性(の均衡)

競業避止義務

競業避止義務が問題となるのは、労働者の退職後である。

競業避止義務に関しては、書面による個別合意又は労働契約・就業規則等において「(協業を禁止又は制限する) 特約」がある場合に限定されとする見解が通説である。

このように、労働者の退職後の競業避止義務は、事前の「特約」が必要であるが、実務上は、当該特約が「合理的である」場合においてのみ効力を認める運用制限が課される。協業避止義務の特約の合理性の判断に当たっては、「事業内容、禁止の必要性の程度、労働者の地位等、競業禁止の対象期間及び地域、代償措置等」が考慮されている。