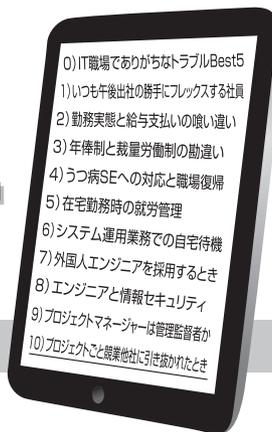


# IT職場の問題解決 ケーススタディ 10

～事件は現場で起きている！～



## 10 プロジェクトごと競業他社に引き抜かれたとき

なりさわ社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 成澤 紀美

### CASE: エンジニアが次々と退職…

ある日、1人のエンジニアが退職したいと相談をしてきました。退職理由は家業を継がなければいけないといいます。本人の将来のこともあると考え、会社は退職を了承しました。

それから1ヵ月ほどすると、以前退職したエンジニアと同じプロジェクトの社員より、退職したいとの意思表示がされました。この社員まで退職されると、プロジェクトがうまく回らなくなってしまい業務に支障が生じるため、会社は退職しないよう説得を重ねましたが、結局は2ヵ月後に退職してしまいます。その後も、同じプロジェクトのエンジニアが次々と退職をし、結局、プロジェクトは頓挫してしまい、会社が多額の損害を被ってしまいました。

退職者が続いた後しばらくしてから、とある会社の開発プロジェクトを受注し、開発先に向向いたところ、退職した社員も同じプロジェクトに参加していました。話をしたところ、当時退職した社員全員が同じ職場で働いていることが分かりました。おそらく転職先の企業から引き抜きがあったのでしょう。事情を知った経営者は大

いに憤慨し、競業避止に反するとして、退職を促した社員を訴えることになりました。

これらのような話は、実際にIT業界では頻繁に起こります。特に技術革新のスピードが目まぐるしい業界でもあり、優秀なエンジニアであればあるほど、引き抜き行為も積極的に行われ、多額の年収を提示されたり、新たな開発環境や研究開発を提供されたりします。

企業からすれば、元の社員が競合企業に就職するのは、自社のノウハウを持っていかれるので、たったものではありません。競合企業に就職した元社員が、自社の営業秘密や高度なノウハウを不正に漏洩しないと限らないわけで、「競業避止契約」を結んでこれを防ぎたいと思うのは当然ともいえます。

では実際にエンジニアが引き抜かれた場合には、どのような対処をすべきなのでしょう。

### STUDY: 競業避止と職業選択の自由

競業避止義務は、一般的に「一定の者が、自己または第三者のために、その地位を私的に利用して、営業者の営業と競争的な性質の取引をしてはならない義務である」

とされます。労働法でいうところの競業避止義務は、在職中であれば、使用者の不利益になる二重就業などの競業行為を行わないことであり、退職後であれば、退職後に競業他社へ転職を行わない、または競業する事業を起業しないようにすることを指します。

職業選択の自由は、日本国憲法第22条第1項で定められている自由権（経済的自由権）の一つであり、基本的人権の一種となります。

在職中の二重就業は、会社が事情を確認した上で了承するため、特段問題になることはありませんが、退職後の競業他社への転職や同一事業を起業するなどは、競業避止義務と職業選択の自由との関係性から、よく問題となります。またエンジニア本人が保有しているノウハウが外部に流出してしまう事態となり、損害賠償の問題に発展することもあります。

個別の状況により判断されますが、退職後の競業避止を禁止する規定は、労働者の職業選択の自由を直接的に制限するものとなるため、内容によっては、規定そのものが無効と判断される場合もあります。

実際に判例では、競業を制限す

なりさわきみ：弘前大学人文学部卒業後、大学時代から興味があったコンピュータに関わる仕事を目指し、業務系システム設計に長年、携わる。人事管理システム設計をきっかけに企業人事・労務の道へ。1998年、社労士試験合格。1999年1月、なりさわ社会保険労務士事務所を開業。2003年6月、人事・労務のワンストップサービスを目指し、株式会社スマイング設立に参画。IT関連の顧問先が約8割という業界専門の事務所でもある。 <http://www.nari-sr.net>  
 ●特定社会保険労務士(東京都社会保険労務士会所属) ●AFP(ファイナンシャルプランナー)、2級FP技能士 ●年金アドバイザー2級(銀行業務検定協会認定)



る期間、競業する場所の範囲、競業を禁止する職種の内容、競業を制限する際の代償金を支払うのかどうか、さらに使用者側の利益(企業秘密の保護)、労働者側の不利益(再就職の不自由)、社会的利害(独占集中のおそれ)の3つの視点に立って慎重に検討していくことが必要であるとされています。

よくあるのは、転職禁止期間の設定です。同業他社への転職や同業での起業を禁止する期間を「秘密保持誓約書」等に定めます。この競業禁止の期間が1年以内など短期間の場合は、競業禁止規定が有効となる可能性は高くなります。特別なノウハウを持っているわけではない一般の社員に対して、3年以上の競業禁止を定めた場合は、相当額の代償金の支払いなどが無い限り、規定そのものが無効とされる可能性が極めて高いといえます。

また、同じ3年という期間を定めた場合でも、企業独自の特殊なノウハウを持っている社員であったり、機密性の高い情報に接している社員だけを対象者とする場合、または一定の地域のみ競業を禁止するなど、禁止理由が限定されている場合は有効となりやすいといえます。

競業禁止が有効かどうかは様々な要素を考慮して具体的に判断されますので、禁止されている期限が1~2年程度であれば、ライバル会社への転職は期限を待ってか

らのほうが無難なはずですが(実際には自身のスキルを活かすため、同業他社へ転職するのがほとんどではあるのですが)。

### CHECK: 企業情報を守り競業他社に引き抜かれないために

では、企業情報を守り、優秀なエンジニアを競業他社に引き抜かれないためには、どのような対策を講じるべきなのでしょう。

まずは社内規定に、自社の競業避止に関する規則を定め、どういった場合に競業禁止に抵触するか社員がしっかり認識するよう促す必要があります。

さらには入社・退職時に、秘密保持契約書を取り交わすようにし、在籍中から退職後に至るまで、企業情報を漏洩したり、また漏洩したと疑われるような行動をとらないようにさせ、退職する際も競業禁止に抵触していないか本人に確認をします。併せて、著作権の取り扱いに関する書面も取り交わし、企業情報に対する意識づけを強めてもよいでしょう。

「職業選択の自由」から競合他社に就職するのは、労働者に与えられている権利ですので、原則的には自由ですが、明らかに元の勤務先に不利益をもたらす行為は違法行為となります。例えば、役員や社員が勤務先企業に不満を抱き一斉に退職したり、元の部下や同僚を大量に引き抜いて競合他社に転職したりするのは、元の勤務先

企業の営業活動を違法に侵害する不法行為に当たるとなるでしょう。

会社が定める競業禁止規定が有効とされ、労働者がその競業禁止規定に違反して競業行為を行った場合、退職金の減額が認められたり、元の勤務先企業からの損害賠償請求が認められるだけでなく、場合によっては競業行為そのものの差止めが認められるという事態にも至ります。特別の高度なノウハウに関する秘密保持義務のある社員が、退職後に利益を得る目的でこの特別に高度なノウハウを利用した場合は、不正競争防止法による規制も十分に可能性があるのです。まずは自社の規定の整備をお勧めいたします。

\* \* \*

時代の流れに後からついてくる法律を守りながら、時代の先を走るIT業界での就業ルールを設けていくには難しいところがありますが、社員が元気にイキイキと働きトラブルのない職場であってほしいと願っています。

これまで全11回にわたり、IT業界で実際に起きている様々な労務問題とその解決策についてお伝えしてきました。IT業界はこれからも圧倒的なスピードで変化していく業界であり、そこで働く人たちの就業スタイルも多彩なものとなるでしょう。