

[19] 退職後の競業行為を理由とする退職金の不支給

Point

- (1) 労働者には、労働契約の存続中、使用者の利益に著しく反する競業行為を差し控える義務（競業避止義務）があるが、労働契約の終了後については、労働者には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各問題ごとに吟味することとなる。
- (2) 退職金については、支払い条件が明確であれば、労基法 11 条の労働の対償としての賃金に該当することとなり、退職金の不支給は労基法 24 条の賃金の全額払の原則に抵触する可能性がある。
- しかし、裁判例をみると、退職後に競業行為を行った場合に退職金を不支給・減額とすることが適法とされるためには、まず、その旨が就業規則や退職金規程等に明確に規定されていることが必要であり、その場合でも、長年の勤続の功労を抹消（不支給の場合）ないし減殺（減額の場合）してしまうほどの著しい背信行為や信義則違反があった場合に限り許され、また、不支給・減額条項の必要性や範囲（業務、期間、地域）、退職労働者の在職中の地位や代償措置、退職労働者の退職に至る経緯、退職の目的、退職労働者が競業関係に立つ業務に従事したことによって会社の被った損害などの諸事情を総合考慮すべきとされている。すなわち、退職後に競業行為を行った場合の退職金の不支給・減額については、全額払の原則は適用されず、背信行為等の発生を解除条件とする退職金請求権の問題として捉えられている。
- (3) また、退職後に競業行為を行うことを目的として、在職中にその準備活動等を行うことがあるが、これを理由として退職金を不支給・減額とするためには、競業避止義務違反の場合と同様、まず、準備活動等が就業規則に抵触して懲戒解雇相当とされ、その場合に退職金を不支給・減額とすることが就業規則や退職金規程等に明確に規定されていることが必要であり、その場合でも、長年の勤続の功労を抹消ないし減殺してしまうほどの著しい背信行為や信義則違反があった場合に限り許されるとされている。

事件の概要

1 申請者 : ① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

Xは、約15年前、Y社に正社員として雇用され、平成〇年7月、店長兼役員に就任した。しかし、1年の任期中に次期役員から外れるよう告げられ、役員会でこのことが決定された。

その後、合意退職をすることになり、顧客に対して同業種の転職先を案内した。最後の出勤日に退職金が不支給である旨を知らされ、社長に確認したところ、同業種の転職先の案内を行ったことを理由としてあげられた。

Xは、退職金の支払いを求めるとともに、一連の対応は社長の嫌がらせであるとして、これに対する慰謝料の支払いを求めて、あっせん申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 退職後の競業行為を理由とする退職金の不支給

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">・ 就業規則等の根拠は不明であるが、会社ではこれまで勤続年数に応じた退職金が支給されている。・ 転職先の案内は、社内の引継ぎと併せて行ったもので、同様の行為を行った社員に対して退職金が支払われた事例がある。・ 退職金の不支給のことは、最後の出勤日まで教えられず、就業規則も改正のため社労士に預けているとして見せてもらえなかった。	<ul style="list-style-type: none">・ 退職金は就業規則で整理されておらず、一定の算定基準に基づき支払っていたが、必ず支給するものではなかった。・ Xの行った同業種の転職先の案内は方法も悪質で、本来であれば解雇に値するため、退職金不支給を決定した。Xが示した事例とでは、経緯や会社への貢献度が異なっている。・ 退職金の不支給のことは、在職中に伝えるとトラブルになると想定されたため、社労士にも相談の上、Xには伝えなかった。就業規則は社労士に相談の上、実情に合わせて改正中であった。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、労使双方の主張を聞いた上で、あっせん員がY社に対し、裁判例では、退職金を不支給とするには就業規則や退職金規程上の根拠が必要であり、その場合でも、長年の勤続の功労を抹消させてしまうほどの背信行為があることが必要であるとされていることを説明した。その結果、Y社に歩み寄りが見られ、労使双方と調整を重ねた上であっせん案を提示したところ、労使双方ともにこれを受諾し、解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案要旨)

- ① Y社は、Xに対し、解決金として〇円をXの指定する口座に振り込むこと。
- ② X及びY社は、上記①記載のほかは、XとY社の間に何ら債権債務が存在しないことを相互に確認し、今後一切争わないこと。
- ③ X及びY社は、本件に関する内容を第三者に公表しないこと。

解 説

(1) 本事件は、退職前に顧客に対して転職先を案内したため、退職金を不支給とされたことをめぐる事案である。

本件では、まず、退職前に顧客に対して転職先を案内するという行為を理由にした退職金不支給という懲戒的な取扱いの有効性が問題となる。

労働契約においては、その人的・継続的な性格に由来しての信頼関係、即ち、当事者双方が相手方の利益に配慮し、誠実に行動することが要請されており、労働契約法においても、信義誠実の原則が確認されている(3条4項)。具体的には、使用者に対して安全(健康)配慮義務、人員整理に際しての解雇回避努力義務や労働者代表との協議義務等が要請される一方、労働者には営業秘密の保持義務、競業避止義務、使用者の名誉・信用を棄損しない義務等が要請される。

競業避止義務とは、労働契約の存続中、使用者の利益に著しく反する競業行為を差し控える義務であり、就業規則の規定に基づき懲戒処分や損害賠償請求をなし得るが、実際上は、労働者の退職後、同業他社に就職したり、同業他社を開業したりする場合に、退職金の不支給・減額・返還請求、損害賠償請求、競業行為の差し止め請求の可否の関連で多く問題となっている。そして、労働契約の終了後については、労働者には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各問題ごとに吟味することとなる。

次に、退職金についてみると、就業規則に定める場合は、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項を記載しなければならないとされている(労基法89条)。その法的性格は、賃金後払的性格、功勞報償的性格、生活保障的性格を併せ持つものと解され、具体的にはその退職金制度の実態に即して判定すべきものとされている。支払い条件が明確であれば、労基法11条の労働の対償としての賃金に該当することとなり、退職金の不支給は労基法24条の賃金の全額払の原則に抵触する可能性がある。

そこで、退職後の競業避止義務違反を理由とする退職金の不支給・減額等に関する裁判例をみると、最初の最高裁判例である**三晃社事件**(最二小判昭52・8・9 労経速958号25頁)は、会社が営業担当社員に対し退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限することは、直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものとは認められないとした上で、この制限に反して同業他社に就職した場合は退職金を自己都合退職の場合の半額とする退職金規則について、「退職金が功勞報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとして、こととはできない。」「制限違反の就職をしたことにより勤務中の功勞に対する評価が減殺されて、

退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発生しないこととする趣旨であると解すべきである」として、労基法 24 条に違反しないと、同規則に基づく労働者への退職金返還請求を認めている。

ただし、この判断には労働者の競業の実態などを総合的に考慮することが必要ということが織り込まれていると考えられており、その後の裁判例をみると、退職後に競業行為を行った場合に退職金を不支給・減額とすることが適法とされるためには、まず、その旨が就業規則や退職金規程等に明確に規定されていることが必要であり、その場合でも、長年の勤続の功労を抹消（不支給の場合）ないし減殺（減額の場合）してしまうほどの著しい背信行為や信義則違反があった場合に限り許され、また、不支給・減額条項の必要性や範囲（業務、期間、地域）、退職労働者の在職中の地位や代償措置、退職労働者の退職に至る経緯、退職の目的、退職労働者が競業関係に立つ業務に従事したことによって会社の被った損害などの諸事情を総合考慮すべきとされている。すなわち、退職後に競業行為を行った場合の退職金の不支給・減額については、全額払の原則は適用されず、背信行為等の発生を解除条件とする退職金請求権の問題（背信行為等が発生した場合に退職金を不支給・減額とする規定の有効性の問題や、規定の適用の適否の問題）として捉えられている（**中部日本広告社事件**—名古屋高判平 2・8・31 労判 569 号 37 頁、**ベニス事件**—東京地判平 7・9・29 労判 687 号 69 頁、**東京コムウェル事件**—東京地判平 15・9・19 労判 864 号 53 頁、**メットライフアリコ生命保険事件**—東京高判平 24・6・13）。

裁判例においては、こうした諸事情が総合考慮された結果、退職後の競業禁止義務違反を理由とする退職金の全額・半額不支給や全額・半額返還命令を適法としたもの（**三晃社事件**—前掲、**福井新聞社事件**—福井地判昭 62・6・19 労判 503 号 83 頁、**ジャクパコーポレーションほか 1 社事件**—大阪地判平 12・9・22 労判 794 号 37 頁、**ヤマダ電機事件**—東京地判平 19・4・24 労判 942 号 39 頁）と、違法としたもの（**中部日本広告社事件**—前掲、**ベニス事件**—前掲、**東京コムウェル事件**—東京地判平 20・3・28 労経速 2015 号 31 頁、**三田エンジニアリング事件**—東京高判平 22・4・27 労判 1005 号 21 頁、**メットライフアリコ生命保険事件**—前掲）とに判断が分かれている。

また、退職後に競業行為を行うことを目的として、在職中にその準備活動等を行うことがあり、これを理由として退職金を不支給・減額とする場合がある。裁判例においては、「在職中に、退職後に従事する業務について準備のためにする諸活動は、原則として何ら妨げられるものではなく、ただ、その準備のためにする諸活動が、その会社の就業規則に抵触する場合には、その抵触する限度において、その就業規則の定める方法によって処分等されることがある。」

（**東京貨物社事件**—東京地判平 12・12・18 労判 807 号 32 頁）とされており、また、在職中の退職後の競業行為の準備活動等を理由として退職金を不支給・減額とするためには、競業禁止義務違反の場合と同様、まず、準備活動等が就業規則に抵触して懲戒解雇相当とされ、その場合に退職金を不支給・減額とすることが就業規則や退職金規程等に明確に規定されていることが必要であり、その場合でも、長年の勤続の功労を抹消ないし減殺してしまうほどの著しい背信行為や信義則違反があった場合に限り許されるとされている（**高蔵工業事件**—名古屋地判昭 59・6・8 労判 447 号 71 頁、**吉野事件**—東京地判平 7・6・12 労判 676 号 15 頁、**日本コンベンションサービス事件**—大阪高判平 10・5・29 労判 745 号 42 頁、**東京貨物社事件**—前掲、**東京貨**

物社事件—東京地判平 15・5・6 労判 857 号 64 頁、ピアス事件—大阪地判平 21・3・30 労判 987 号 60 頁）。

さらに、本事件では、退職金が就業規則で整理されていないものの、一定の算定基準に基づいて支払っていたとのことであるが、裁判例によれば、退職金規程（案）が作成されたものの、正規に制定されることはなかったが、同規程に基づき十数件の支給実績が認められた事案について、「（退職金の）支給慣行は既に確立したものとなったと認められ、これが被告会社と原告（労働者）らの雇用契約の内容となっていたと認めるのが相当である。」としている（吉野事件—前掲）。

(2) 本事件は、退職前に顧客に対して転職先を案内したため、退職金を不支給とされたことをめぐる事案である。

あっせんにおいて、あっせん員がY社に対し、裁判例では、退職金を不支給とするには就業規則や退職金規程上の根拠が必要であり、その場合でも、長年の勤続の功労を抹消させてしまうほどの背信行為があることが必要であるとされていることを説明した結果、Y社に歩み寄りが見られ、解決した事例である。

（参照すべき法令）

労働契約法

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

（懲戒）

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したも
のとして、当該懲戒は、無効とする。

労働基準法

第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

（賃金の支払）

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある

場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

- 2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(略)

三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

(略)

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・ 三晃社事件—最二小判昭 52・8・9 労経速 958 号 25 頁
- ・ 中部日本広告社事件—名古屋高判平 2・8・31 労判 569 号 37 頁
- ・ ベニス事件—東京地判平 7・9・29 労判 687 号 69 頁
- ・ 東京コムウェル事件—東京地判平 15・9・19 労判 864 号 53 頁
- ・ 福井新聞社事件—福井地判昭 62・6・19 労判 503 号 83 頁
- ・ ジャクパコーポレーションほか 1 社事件—大阪地判平 12・9・22 労判 794 号 37 頁
- ・ ヤマダ電機事件—東京地判平 19・4・24 労判 942 号 39 頁
- ・ 東京コムウェル事件—東京地判平 20・3・28 労経速 2015 号 31 頁
- ・ 三田エンジニアリング事件—東京高判平 22・4・27 労判 1005 号 21 頁
- ・ メットライフアリオ生命保険事件—東京高判平 24・6・13
- ・ 東京貸物社事件—東京地判平 12・12・18 労判 807 号 32 頁
- ・ 高蔵工業事件—名古屋地判昭 59・6・8 労判 447 号 71 頁
- ・ 吉野事件—東京地判平 7・6・12 労判 676 号 15 頁
- ・ 日本コンベンションサービス事件—大阪高判平 10・5・29 労判 745 号 42 頁
- ・ 東京貸物社事件—東京地判平 15・5・6 労判 857 号 64 頁
- ・ ピアス事件—大阪地判平 21・3・30 労判 987 号 60 頁