

退職後の競業禁止の合意に関する裁判例

番号	裁判所	判決年月日	事案の概要	合意の内容	合意の有効性	考慮要素				備考
						使用者の利益	退職者の地位	制限の範囲	代償措置	
1	札幌高裁	令和5年12月26日	A市に本店を置いて、賃貸物件の管理業務等を業とするXが、同社の従業員であったYに対し、YがXを退職直後にXと競業関係にある別会社に就職し、Xの顧客に対して営業をして、顧客をしてXとの管理委託契約を当該別会社に切替えさせたとして、XとYとの間の競業禁止義務違反の債務不履行等に基づき損害賠償請求をした。	退職後2年間は、Yが在籍時に担当したか否かを問わず、Xの顧客に対し、Xと競合する営業活動を行わない。	以下のとおり限定解釈して有効： A市内において、退職後6か月の間、競合会社に就職して、X在籍時に担当していた顧客に対して営業活動を行わない。	・Yの営業担当者が退職直後に競業して、顧客に対する営業活動を行い、顧客との管理委託契約を終了させてしまうことは、Xには大きな損失であるし、他方、退職した従業員が就労中に得た情報、信頼関係等を利用して退職直後に営業活動を行うことは不当な利益の取得に当たり得る。 ・Xには退職する従業員に対して競業禁止義務を課す必要があり、保護される利益があると認められるとともに、一従業員であるからといって、直ちに競業禁止義務を課す必要がないということにはならない。	・退職後2年もの間、在職時に担当したかにかかわらず、Xの顧客に対して営業活動を行わないと定め、地利的な限定もされていないのは、Xの保護されるべき利益に照らして、競合禁止義務を負う範囲は広きにすぎず。	・左記の限定解釈した内容であれば、退職直後の、退職前の営業活動を利用した、顧客に対する解約申入れと新規契約締結という不当な勧誘行為を防止するものにすぎないといえ、代償措置が講じられなければならないものではない。	裁判例4の控訴審	
2	東京高裁	令和5年11月30日	投資事業を目的とする株式会社であるYが、その従業員であったXについて、Xが退職直後に競業会社に転職することにより、労働契約書所定の競業禁止義務に違反したことを理由として、退職金を減額したため、XがYに対して未払退職金等の支払を求めた。	Xは、XがYを退職するに至った場合に退職後1年を経過する日まではYがYの競合若しくは類似業種と判断する会社・組合・団体等への転職を行わないことに同意する。	有効		裁判例5の引用のみ。		裁判例5の控訴審	
3	東京地裁	令和5年6月15日	美容室を営む株式会社あるXが、Xと業務委託契約を締結してその経営する店舗で美容師として働いていたY（注：Yは、Xとの間で雇用契約を締結して、9年以上美容師として働いていたが、Xから上記の契約締結の申入れがあり、これに応じた。）に対し、Yが上記の契約締結後に、同業他社の経営する店舗で美容師として稼働したとして、XとYとの間の競業禁止義務違反の債務不履行に基づき損害賠償請求をした。	Yは、契約期間中及び契約終了後2年間は、Xの本社及び営業所の所在地から半径5キロメートル以内（注：本件店舗が所在するa駅近郊だけでなく、その近隣のb駅近郊や、c、d、e所在の店舗の一部がこれに含まれる。）において、Xの許可なく、同業他社に就職し、同業他社からの業務を受託し、又は同業を開業してはならない。	無効	・Xにおいては、従前は本件店舗で働いていた美容師を社会保険に加入させておらず、かつ、時間外労働手当を支払っていなかったところ、Xが従前の雇用契約から本件契約スキーム（注：業務委託契約への契約形態の変更）の採用を判断するに至ったのは、このような違法状態を解消することが主たる目的であった。 ・Yその他の美容師9名には、事実上、Xが提示するアーティスト契約（業務委託契約）を受けられるか、本件店舗を辞めるかの選択肢しか用意されておらず、従前の雇用契約を維持するという選択肢は認められなかった。 ・本件約定に基づく競業禁止義務は、その期間及び場所的範囲に照らし相当程度重い内容のものになっている。	・Xは、Yに競業禁止義務を課すことに対する代替措置として、Yが個人的に獲得した顧客については、Yに営業上の権利が帰属するとされ、移籍や独立するに当たり、顧客を移動することが許可されていたことを主張していることから、Yが移籍や独立をするに当たり、Yが獲得した顧客に関する営業の利益をそのまま維持することは実際上困難な場合が多いといえる。	本裁判例は、合意の有効性の判断枠組みとして、①従前の雇用契約において労働者であったYが契約変更を余儀なくされ、不当に競業禁止義務を課されることとなっていないか否か、②競業禁止義務の代替措置が十分に採られている点に特徴があります。		
4	札幌地裁	令和5年6月7日	A市に本店を置いて、賃貸物件の管理業務等を業とするXが、同社の元従業員であったYに対し、YがXを退職直後にXと競業関係にある別会社に就職し、Xの顧客に対して営業をして、顧客をしてXとの管理委託契約を当該別会社に切替えさせたとして、誓約書所定の競業禁止義務違反の債務不履行等に基づき損害賠償請求をした。	退職後2年間は、Yが在籍時に担当したか否かを問わず、Xの顧客に対し、Xと競合する営業活動を行わない。	無効	・本件合意によって保護されるXの利益は顧客の維持であると解されること、Xが、顧客を開拓、獲得するのに費用や時間を掛けていたことなどから、顧客の維持の必要性を認めることはできる。 ・Yは、営業1課の係長の職にあったものの、Yが担当していたのではないXの顧客に対する営業活動を制約する必要性は直ちに認められない。	・Yの給与額は特段高額であるとはいえない。 ・Yは退職所得として55万7500円の支給を受けたが、格別高額とはいえず、退職後の競業制限に対する補償を含むものとは認められない。	本裁判例は、誓約書の作成経緯・文言からは、Xが主張する限定的な競業行為（注：退職直後において、A市内に就職し、X在職中に担当していた物件所有者に対しては営業をしない）のみが禁止されているという趣旨を読み取れないものと判示しました。		
5	東京地裁	令和5年5月19日	投資事業を目的とする株式会社であるYが、その従業員であったXについて、Xが退職直後に競業会社に転職することにより、労働契約書所定の競業禁止義務に違反したことを理由として、退職金を減額したため、XがYに対して未払退職金等の支払を求めた。	Xは、XがYを退職するに至った場合に退職後1年を経過する日まではYがYの競合若しくは類似業種と判断する会社・組合・団体等への転職を行わないことに同意する。	有効	・Yのカーブアウト投資等のバイアウト投資のノウハウ、情報及び経験を有する従業員が、被告を退職した後直ちに被告の競業他社であるバイアウトファンドのプライベートエクイティの事業を行う会社に転職等した場合、Yはそれによって不利益を受け得るから、これを防ぐことを目的として、少なくとも投資職の従業員に対して競業禁止義務を課すことには合理性がある。 ・Xは、投資グループ所属の投資職として、被告の投資検討先の情報を入手し、その分析方法等を認識し、Yのカーブアウト投資等のバイアウト投資のノウハウを知り得たのであり、Yが、投資グループの中で比較的低い職務にある者も含めて競業禁止義務を課すことには合理性がある。	・Yは、Xの退職前に競合の範囲をバイアウトファンドのプライベートエクイティ（を事業とする会社）と説明しており、競合の範囲をかかると解するのであれば、制限の範囲が不相当に広く、また、不明確であるとはいえない。 ・競業禁止義務を負う期間を1年間とすることは、不相当であるとはいえない。	・左記の事情からは、原告が得た経済的利益が代償措置として十分であるとまでは直にはいえないとしても、Xが競業禁止義務を負うことが不合理であるとまではいえない。		
6	東京地裁	令和4年5月31日	ソフトウェア等のテスト業務を専門に行うXが、元従業員であるYに対して、Yが競業禁止に係る合意に違反したことを理由とする債務不履行による損害賠償請求をした。	Yは、Xを退職するにあたり、2年間Yの許可なく、次の行為をしない。 ①Yと競合関係にある事業者就職又は役員に就任すること ②名目の如何を問わず、また、直接・間接を問わず、Yとの競業関係を生じさせる活動を行うこと	無効	・誓約書に係る合意は、Yが、「名目の如何を問わず、また、直接・間接を問わず」Xとの競業関係を生じさせる行動を行うことを禁止するものであるため、Yに対し、Xとの競業関係を生じさせるあらゆる活動を禁止したものと解するほかない。Yの業務はソフトウェアのテスト業務であるから、同合意は、ソフトウェアのテスト業務に関わるあらゆる活動を禁止したものであることとなる。 ・Yは、Xに就職する前からソフトウェアのテスト業務に従事していた者であり、Xに在籍している間も同業務に従事していたのであるから、X退職後にソフトウェアのテスト業務に関わるあらゆる活動が禁止されるとなると、それまでの職業生活で得た知識や経験を活かすことが不可能になり、その職業選択の自由等が制限される程度は極めて大きい。	・Xにおいて、Yが負う不利益を緩和するために何らかの代償措置を講じていたとは認められない。			

7	東京地裁	令和4年5月13日	主にシステムエンジニアを企業に派遣・紹介する株式会社であるXが、元従業員（システムエンジニア）であるYに対して、Yが競業禁止に係る合意に違反したことを理由とする債務不履行による損害賠償請求をした。	Yは、退職後1年間にわたり次の行為を行わない。 ①Xとの取引に関係ある事業者就職すること ②Xのお客先に関係ある事業者就職すること ③Xと取引及び競業関係にある事業者就職すること ④Xと取引及び競業関係にある事業を自ら開業または開設すること	無効	・合意書は、秘密保持に関する定めを置くところ、当該秘密保持に係る条項を遵守するために、競合禁止義務を定めたものと解される。しかし、Xにおけるシステムエンジニアの従事する業務内容に照らせば、Xがシステム開発、システム運営に独自のノウハウを有するものとはいえず、Xにおいて退職後の競業禁止義務を定める目的・利益は明らかではない。	・合意書の文言上、転職先の業種・職種の限定はないし、地域・範囲の定めもなく、Xの客先の取引先と関係ある事業者までも含まれており、禁止する転職先等の範囲も極めて広範にわたっている。 ・Yは、Xに勤務していた期間中、システムエンジニアとして従事していたものであり、このようなYの職務経歴に照らすと、上記の範囲をもって転職等を禁止することは、Yの再就職を著しく妨げる。	・Yは、Xに勤務していた期間中、手当、退職金その他退職後の競合禁止に対する代償措置は講じられていない。 ・合意書においても、その代償措置については何らの規定もない。	
8	東京地裁	令和3年4月20日	・商業用施設等の内外装に関する企画、設計等を業とする株式会社であるXが、元従業員であるYに対して、Yが競業禁止に係る合意に違反したことを理由とする債務不履行による損害賠償請求をした。	Yは、退職後2年間、Xと競業関係にある同業他社への就職、競業する会社の設立等事業の創設を行わない。	無効	・Yは、Xの大阪事務所の責任者として、大阪事務所の案件の承認ルートで相Y（取締役）の一つ手前の承認者として決裁をする地位にあり、Xの営業に関する一定の重要な情報を知り得る立場にあった。 ・競業禁止契約の目的は、Xの営業上の秘密の漏洩等を防止するという正当なものであった。	・YがXにおいて勤務していたのは、大阪事務所のみであったところ、Xと競業関係にある同業他社への就職等役の一切の行為を、地域的な限定もなく、一律に、2年間にわたって禁止するというのは、営業上の秘密の漏洩等の防止の目的に照らしても、過度に広範な制限である。	・Xは、Yに対し、退職金を支給せず、競業禁止の代償となる金銭等の支給も行っておらず、ほかに何らかの代償措置も取っていない。	
9	福岡高裁	令和2年11月11日	・各種保険契約の募集・締結（保険代理店業等）を主たる業務とする株式会社であるXが、元従業員（訪問型営業の顧客担当者）であるYに対して、Yが競業禁止に係る合意に違反したことを理由とする債務不履行による損害賠償請求をした。	退職後、同業他社に就職した場合、又は同業他社を起業した場合に、Xの顧客に対して営業活動をしたり、Xの取引を代替したりしない。	以下のとおり限定解釈して有効： 少なくとも、Yが既存顧客（注：Xの関わりなくYが獲得した顧客）に対して行う営業活動のうち、当該顧客から引き合いを受けて行った営業であって、YからY既存顧客に連絡を取って勧誘をしたとは認められないものについては、本件競業禁止特約に基づく競業禁止義務の対象に含まれない。	・本件競業禁止特約は、Xがその顧客を維持する利益を確保することを目的とするものである。 ・Xは、保険代理店業を営む会社であり、顧客の獲得や維持について費用や労力をかけていると認められるから、顧客を維持する利益は一定の保護に値する。	・Yは、もともと個人事業として保険代理店業を経営していたのであり、最終的にはその時期に自らが獲得した顧客であるY既存顧客の保険契約（注：契約件数776件、契約者数200名超）をXに移管している。 ・本件競業禁止特約は、その文言によれば、YがY既存顧客に対しても営業活動を行わない義務を課す内容であり、Yが受ける不利益は極めて大きい。	・Yが本件競業禁止義務を負うことについて、XがYに対して金銭の交付等の代償措置を講じたとは認められない。 ・YがXに在職中に受領した賃金や報酬が、Yが退職後に競業禁止義務を負うことの実質的な代償措置であると認めることもできない。	原判決（裁判例10）取消、Yの請求棄却
10	福岡地裁 小倉支部	令和2年6月17日	・各種保険契約の募集・締結（保険代理店業等）を主たる業務とする株式会社であるXが、元従業員（訪問型営業の顧客担当者）であるYに対して、Yが競業禁止に係る合意に違反したことを理由とする債務不履行による損害賠償請求をした。	退職後、同業他社に就職した場合、又は同業他社を起業した場合に、Xの顧客に対して営業活動をしたり、Xの取引を代替したりしない。	以下のとおり限定解釈して有効： 少なくとも退職後2か月の間は、Y既存顧客を含むXの顧客に対する一切の締結に向けた営業活動（顧客からの求めに応じた場合を含む。）をしてはならない。	・本件競業禁止特約は、Xの顧客の維持を目的とするものである。 ・Xのような訪問型の保険代理店の場合、本件競業禁止特約によって、Xが顧客の維持を図る必要性は高く、Yの競業を制限することにはついて一応の合理性が認められる。	・Xの関わりなくYが獲得した顧客（Y既存顧客）に関しては、Yの営業の自由を保護すべき必要性が高いところ、本件競業禁止特約は、Y既存顧客が否かを問わず、期限の定めも、何らの代償措置もなく、Yが営業活動をするを禁止するものであるから、その全てを有効と解することはできない。 ・転職後ももない時期に、競合会社において、Xの顧客に対し営業活動をするとは、在職中の職務懈怠を強く推認させるから、少なくとも退職後2か月間に限定するのであれば、一切の契約締結に向けた営業活動を制限することも許される。	退職後2か月を経過した後について、反裁判例は直接判示していませんが、本件競業禁止特約は、少なくともY既存顧客に対する営業活動を禁止する範囲で、公序良俗に反して無効となるものと思われます。	
11	知財高裁	令和1年10月9日	・鍵の販売、取付け、修理その他の関連工事等を行うことを業とする株式会社であるXが、元従業員（開錠作業を行う鍵師としてXの業務に従事していた者）であるYに対して、Yが競業禁止に係る合意に違反したことを理由とする債務不履行による損害賠償請求をした。	Xに入社してから5年以内に退社した場合には、Xを退職後3年間にわたり、Xの営業と競業する行為を禁止し、次の行為を行わない。 ①Xと競合関係に立つ事業者就職すること（以下略）	無効	・Xにおいては、一般人を対象として有料で開錠技術等を教える講座を開講し、開錠の方法が教えられていたなどの事情に照らすと、業務の性質上競業禁止義務の必要性が高いというXの主張の根拠は薄い。	場所的制限もなく一律に退職後3年間という程度のある長期間にわたり競合関係に立つ事業者への転職を禁止するものである。	・（開錠技師として入社した従業員に対しては比較的高額な賃金を支払っていたとしても）従業員としての賃金は、基本的には在職中の職務に関して支払われるものであり、これを直ちに退職後の活動が制約されることの代償としてみることはできない。	裁判例15の控訴審
12	知財高裁	令和1年8月7日	・東京都K市内でまつげエクステンション専門店を営業するXが、元従業員（顧客にまつげエクステを施術するアイリスト）であるYに対し、Yが入社時誓約書等で定められた競業禁止に係る合意に違反して、退職後、K市内のまつげエクササロンでアイリストの業務に従事しているとして、上記の合意に基づく差止請求をした。	退職後2年間は、在職中に知り得た秘密情報を利用して、K市内において競業行為は行わない（注：「秘密情報」とは、在籍中に従事した業務において知り得た秘密として管理している経営上情報な情報と定義付けられている。）。	有効		・2年という期間とK市内という場所に限定した上で、秘密管理性を有する情報を利用した競業行為のみを制限するものであり、その制限が合理性を欠くものとはいえない。		本裁判例は、入社時誓約書の「秘密として管理」は、不正競争防止法2条6項の「秘密として管理」と同義であると解した上で、Yの行為は秘密管理性を有する情報を利用した競業行為とは認められないとして、Xの請求を棄却した。

13	東京地裁 立川支部	平成31年1月18日	・東京都K市内でまつげエクステンション専門店を営業するXが、元従業員（顧客にまつげエクステを施術するアイリスト）であるYに対し、Yが入社時誓約書等で定められた競業禁止に係る合意に違反して、退職後、K市内のまつげエクササロンでアイリストの業務に従事しているとして、上記の合意に基づく差止請求をした。	退職後2年間は、 <b>在職中に知り得た秘密情報を利用して、K市内において競業行為は行わない。</b>	以下のとおりに限定解釈して有効： 退職後1年間は、 <b>K市内において、Xの顧客情報を利用したXの顧客に対する積極的な営業活動をとまなうアイリスト業務に従事することを禁止する。</b>	・Xの経営や意思決定に関与していたわけではなく、アイリスト業務に従事していたにすぎないYに競業制限を課す目的としては、顧客の奪取を防止すること以外には考え難く、 <b>入社時合意によるXの利益は、要するに顧客の維持と解される。</b> ・顧客の維持が目的であれば、基本的には、 <b>Xの顧客に対する積極的な営業活動を禁止すれば足りる。</b>	・Yの <b>在職期間は1年にも満たず</b> 、K市内に限定されているとはいえ、 <b>在職期間の2倍を超える2年間にも及ぶ</b> 競業行為の全面禁止は、合理性を欠く。	仮にYが高い給与を得ていたとしても、その <b>在職期間は1年未満</b> にとどまり、それ以外に <b>競業制限の対価の受領はない。</b>	本裁判例は、口頭弁論終結時において、既に退職から1年間を経過していることから、Xの請求を棄却した。
14	東京地裁	平成31年3月25日	・人材派遣事業等を業務内容とする株式会社であるXが、元従業員（中国出身であり、「WeChat」を利用して、日本に在留している中国人を対象とする派遣社員の募集や管理等の業務に従事していた者）であるYに対して、Yが競業禁止に係る合意に違反したことを理由とする債務不履行による損害賠償請求をした。	退職した日から <b>1年間</b> は、X及びXの顧客が所在する場所（ <b>東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県の「一都三県」</b> ）にて事業を営む、Xと競業関係にある事業者 <sup>①</sup> に在籍、就職、あるいは役員に就任しない。	無効	・Yは、Xとの間で <b>有期労働契約</b> を締結し、主として登録派遣社員の募集や管理等を行っていたにすぎない。 ・制限の期間や範囲は限定的であるものの、Xの秘密情報の開示・漏洩・利用の禁止や、従業員の引き抜き行為等の禁止をする以上の制限を課すべき <b>具体的必要性が明らかではない。</b>	・特段の <b>代償措置は設けられていない。</b>		
15	東京地裁	平成31年3月19日	・鍵の販売、取付け、修理その他の関連工事等をするを業とする株式会社であるXが、元従業員（開錠作業を行う鍵師としてXの業務に従事していた者）であるYに対して、Yが競業禁止に係る合意に違反したことを理由とする債務不履行による損害賠償請求をした。	Xに入社してから5年以内に退社した場合には、Xを <b>退社後3年間</b> にわたり、Xの営業と競業する行為を避らし、次の行為を行わない。 ①Xと競合関係に立つ事業者に、就職したり役員に就任すること（以下略）	無効	・Xが競業禁止義務を課すこととしたのは、Xが従業員に開錠技術を教授した後、その対価（当該従業員の売上）を十分に得られないまま、従業員がXを退社し、競業他社等に転職して、Xが教示した開錠技術を使用されることを避けるためと考えられる。しかし、 <b>Yは、そもそも、Xに授業料を支払って本件講座（備考欄参照）を受講して、開錠技術を学んだ後、Xに入社したものであるから、Yに競業禁止義務を課す必要が生ずることは必ずしも明らかではない。</b>	<b>場所的制限もなく一律に退職後3年間</b> というある程度の長期間にわたり競合関係に立つ事業者への転職を禁止するものである。	・競業禁止義務を課すことに対する <b>代償措置は講じられていない。</b>	Xは、「〇〇」との名称の解錠技術等の講座（以下「本件講座」という。）を開講しており、受講料を支払えば誰でも講座を受講することができた。