



第36回 事例で考える「労働契約法」実施後の人事・労務管理 競争制限について

野村総研(上海)咨询有限公司

今回は競争制限について解説する。

◇競争制限期間中における経済補償金の支給をめぐる紛争

Aさんは2003年1月、ハイテク企業であるB社に入社し、商品開発を担当していた。会社はAさんと競争制限協議書を締結して、「退職後1年以内に同業他社で仕事してはならない。この競争制限に対して、会社は5万円の経済補償金を支給する」と約定した。

05年12月にAさんはB社を退職した。約定に基づき、B社は06年1月に、Aさんに対して経済補償金を支払ったが、その時点では約定した金額の半分の2.5万円であった。

その後、Aさんが06年4月から某同業他社で勤務していることが判明した。B社はAさんに対して、競争制限協議書に違反したとの理由で、同業他社からの退職を要求した。しかし、Aさんは「B社は経済補償金を全額支給していないこれはB社が競争制限協議の履行を放棄したこと意味するものであり、競争制限協議書は無効である」と主張し、同業他社からの退職を拒否した。そこでB社は労働仲裁委員会に仲裁を申請した。

労働仲裁委員会の事情調査により、双方が合意の上で競争制限協議書を締結して、経済保証金の金額について約定したものの、経済補償金の支給方式について、具体的に協議していないことが確認された。

現行の法律は「会社が労働者と競争制限協議書で経済補償金の金額および支給方式を約定した場合は、その約定内容に従う。…会社は競争制限協議の履行を放棄する場合、前もって労働者に通知しなければならない」と規定している。B社は補償金の残りの半分以上をいつ支給するか明確にしていなかったものの、Aさんに対して競争制限協議書履行放棄の意思を表示していない。したがって競争制限協議書は依然として有効である。

労働仲裁委員会は双方が協議書を継続的に履行すべきだと判断し、Aさんに対して現在勤務する同業企業から退職すること、B社に対しては規定された期日以内にAさんに残りの経済補償金を支給することを言い渡した。

◇「労働契約法」実施後の企業の対応

「労働契約法」の第23条は「企業と労働者は労働契約において、企業の商業上の秘密や知的財産権に係る秘密事項の保持について定めることができる。企業は労働者との労働契約の解除または終了後、競争制限期間中、労働者に毎月経済補償金を支払うものとする」と規定している。上述のケースでは、労働契約ではないものの、労働契約の添付文書として競争制限協議書を締結し、その中で会社は労働者と1年間の競争制限期間を約定した。この競争制限協議書に基づいて、会社が経済補償金を支給する義務を負うことには変わりない。

上述のケースで問題の原因となったのは、競争制限期間中の経済補償金の支給方式について双方が約定していなかったことである。現行の法律では、支給方式に関する具体的な規定がないため、このような紛争が生じる可能性があった。しかし「労働契約法」の第23条では「毎月経済補償金を支払う」と明記されている。今後企業は、競争制限期間中、労働者に毎月経済補償金を支払うことが義務付けられる。

(諮詢顧問、趙瑛)