

# 原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2 - 7 - 3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 「『競業他社への転職禁止』の契約は無効」との判決

非常に大きなインパクト  
今年 1 月上旬、外資系の大手生命保険会社が同社の執行役員と交わした契約条項（退職後 2 年以内に競業他社に就業することを禁止し、違反した場合は退職金を支給しない）の有効性が争われた訴訟の判決がありました。

退職金 3,000 万円の支払いを命じる

東京地裁は、次のように判断し、元執行役員男性の請求通りに、会社に対して退職金（約 3,000 万）の支払いを命じました。

- (1) 「情報の流出を防ぐ目的で競業他社へ転職を禁じるのは過大」
- (2) 「職業選択の自由を不当に害している」
- (3) 「契約条項は公序良俗に反して無効」

原告側弁護士によれば、外資系企業では上記のような条項を交わすケースが多く、「名ばかり管理職とされる執行役員の転職を安易に禁じることに警鐘を鳴らす判断」としています。

判断のポイントは？

一般的に、上記のような「競業他社への転職禁止」の契約は、優秀な人材とノウハウの流出防止を目的に締結されます。

過去にも、競合他社への転職について争われた裁判例があります。それらの判断のポイントは、次の通りとされています。

- (1) 競業他社への転職を希望する者の会社内での地位が高ければ高いほど、転職が認められない（競業禁止義務を負う）傾向にある。
- (2) 転職先の競業会社の内容・場所も考慮されており、それらが近ければ近いほど転職が認められない（競業禁止義務を負う）傾向にある。

競業他社への転職禁止に関する契約を従業員と締結する場合、上記のことを考慮すべきだと言えるでしょう。

## 「職場におけるパワハラ行為」の定義を明確化

初めて「パワハラ」の定義を明確化

厚生労働省のワーキンググループは、職場におけるパワー・ハラスメント（パワハ

ラ）に該当する可能性のある行為を 6 つに類型化した報告書をまとめました。

パワハラとはどのような行為か？

パワハラは、一般的に「職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を悪化させたりする行為」とされています。

上司から部下への「いじめ」や「嫌がらせ」を指して使われる場合が多いのですが、人間関係や専門知識などで優位な立場にある同僚や部下から受ける嫌がらせなども含まれるとされています。

パワハラに該当する行為（6 分類）

今回の報告書では、職場のパワハラに該当する行為について、次の 6 つに分類しています。

- (1) 暴行・傷害などの「身体的な攻撃」
- (2) 侮辱や暴言などの「精神的な攻撃」
- (3) 無視などの「人間関係からの切り離し」
- (4) 遂行不可能なことへの強制や仕事の妨害などの「過

大な要求」

(5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることなどの「過小な要求」

(6) 私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」

ただ、職場におけるパワハラは「業務上の指導との線引きが難しい」との意見もあり、報告書では(4)～(6)については「業務の適正な範囲内」であれば本人が不満に感じたとしてもパワハラには該当しないとしています。

予防と解決のために積極的な取組みを

企業におけるパワハラ予防と解決には、組織トップによるメッセージや、就業規則での規定化、予防・解決のためのガイドラインの作成、教育研修の実施、企業内外における相談窓口の設置等が効果的です。

パワハラ被害を受けた従業員が、人格を傷つけられたこと等により心の健康を悪化させ、休職・退職に至るケースや、周囲の人たちの意欲が低下し、職場全体の生産性に悪影響を及ぼすケースもあり、パワハラが企業にもたらす損失は非常に大きいと言えます。

そのため、パワハラ問題への取組みを企業が積極的に進めることが求められます。

## 病気になるのに無理して出勤するとどんな影響があるか？

風邪をひいても休まない？休めない？

ある気象情報会社の調査によれば、平均的な日本人は 1 年に 2 回以上風邪をひくものの、熱が 38 度以上まで上がらないと会社や学校を休まないとのこと。

風邪で休まない人の割合は年齢が上がるとともに高くなり、40 歳代では 35.9% にも達するそうです。

出勤は「美德」なのか？

「結果重視の成果主義が主流になってきたとはいえ、日本人が持つ“多少のことがあっても出勤することが美德だ”という考えの影響が大きく残っている」と言われています。多くの企業において、「プロセスにおける貢献度」や「チーム全体での成果」を重視する人事評価制度が導入されているため、突発的な休みが言い出しにくい環境になっていることも影響しているようです。

マイナス面に注目する動き

最近では、新型インフルエンザの流行などをきっかけに、無理をして病気の社員を働かせるマイナス面にも注

目される動きが出てきました。

社員だけではなく、扶養家族にも無料でインフルエンザの予防接種を実施したり、短時間だけ会社を抜けて病院に行くことのできる制度を導入したりする企業もあるようです。

「プレゼンティズム」の導入

入社したとしても体調が悪くて普段と同様の成果が上げられず、企業に損害を与えてしまうという考え方は、経営学で「プレゼンティズム」と呼ばれているそうです。

例えば、花粉症であれば 4.1%、風邪であれば 4.7% も仕事の効率が落ちるそうです。企業では、組織全体の損害をいかに抑えるかが課題となります。

生産性を維持しつつリスクヘッジも

総合感冒薬の売上は年々縮小していますが、これは、頭痛や発熱など風邪の初期症状が表れると、すぐに病院に駆け込む人が増えているそうです。今では、「初期症状で病院に行く」という考え方が浸透しており、生産性を維持しながらリスクヘッジにも役立つ「プレゼンティズム」を検討する企業も増えていきそうです。

