

定められていても、実際に転籍させるためには労働者の個別の同意が必要とされています。

したがって、転籍命令を会社が一方的に行うことはできず、労働者がこれを拒否しても処分はできません。

### 3 秘密保持義務と競業避止義務

#### (1) 秘密保持義務

労働者と使用者はお互いに信義誠実の原則に基づいて行動することが要請されますので、労働者は職務上の秘密を保持する義務を負います。

##### ■秘密保持の対象となるもの

- ①**営業秘密** 企業の経営戦略など企業の秘密としてきちんと管理されていて、一般的には入手できないもの
- ②**個人情報** 顧客情報など個人の人格権を守るために、企業が管理しているもの

#### (2) 競業避止義務

「競業避止義務」とは、労働者が在職中や退職後の一定期間、同業他社に勤務することや自分で同一事業を開業してはならないというものです。

労働者は労使相互の信義誠実の原則により、「秘密保持義務」と同様にこの義務を負うといわれています。

また、使用者は労働者が退職するにあたり、就業規則に基づき、誓約書(退職後〇年間、同業の他社への就職や開業を行わないなど)の提出を求める場合は、労働者の「職業選択の自由を制約することに対する合理的な範囲」に限定する必要があります。

「合理的な範囲」の判断要素として、以下が考えられます。

- ア 競業を禁止する期間
- イ 競業を禁止する職種及び地域的な範囲
- ウ 使用者が被る損害の程度
- エ 職業選択を制約することへの代償措置の有無

オ 競業行為の手段及び顕著な背信性の有無

### (3) 退職後の義務付けに疑問がある場合

「秘密保持義務」及び「競業禁止義務」については、就業規則や誓約書で具体的に明示されることが多く見受けられます。

就業規則に誓約書の提出規定がある場合でも、就業規則や誓約書の内容に不適切な部分や行き過ぎた部分がある場合は、一時的に提出を保留して、労働組合や弁護士などの助言を得てから提出すべきかを考えましょう。

## 4 副業・兼業を行う場合

既に会社で働いている人が、副業・兼業を行うことが可能かどうかは会社によって異なります。

副業・兼業を始めたいと思ったら、まずは既に働いている会社の就業規則や自身の労働契約の内容を確認し、副業・兼業を行うことが可能かどうかや、副業・兼業を始めるためにどのような手続きが必要になるかを確認しましょう。

副業・兼業に関する判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、判例を踏まえれば、企業は、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当とされています。就業規則などで禁止している場合は、その見直しを含めて、労働者が副業・兼業を行える環境を整備しましょう。

なお、労働者が雇用される形で、副業・兼業を行う場合、原則として、その労働者を使用する全ての使用者が、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。

※ 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（わかりやすい解説）（2025.03）」参照

<参考> 雇用保険マルチジョブホルダー制度(P93参照)