

勁草法律事務所



IT業界もソフトウェアやシステム開発や販売・HPの制作等実際には各社によって業務内容には異なった点があります。一方で、業務委託や連鎖的な下請け構造が存在すること・技術者個人のノウハウや経験に依存していること等工程の管理が難しく業務時間が長くなる傾向があります。実際、厚生労働省のサイト

(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/index.html)でもIT業界では残業時間が長くなる傾向にあるとの記載があります。

長時間勤務の抑制という題目で「働き方改革」の話は進んではいますが、基本的には「生産性向上」を目指すものです。ここでの「生産性向上」には、売り上げを伸ばすという話よりも、業務時間あたりの生産性を上げるという話がメインとなってきます。無駄な時間をなくすことはもちろん、原因となる事柄を見出して解決を図るというプロセスが重要となってきます。見積もりやどのような内容の契約にするのか・納期をどうしていくのか・各技術者間の協力やコミュニケーションをどうしていくのか等問題解決のために考えていく点は多く存在します。そもそも作業の標準化や生産性の基準がない場合には、何をどうやって改善していけばいいのかわからないなど問題はより根本的なものになるでしょう。発注者との関係で契約関係のトラブルを防ぐことや開発におけるトラブルを防ぐためにも、こうした施策の導入を検討するのは一つの方法です。曖昧な受注の仕方では受注した業務の内容が何であったのかが不明確で後々トラブルを起こしかねませんし、納期がきつくなつて従事している方の負担が大きくなり無理が生じてしまう可能性もあります。

個人事業主形態の方もおられるかと思われます。外注だから「労働者」ではないというお考えも出てくるところでしょうが、実際には業務管理をされている・自社に専属である・報酬も実質は給与に近い

等の事情があれば、法律上は「労働者」の扱いがされることもあります。そのため、曖昧な業務管理をしていると、後で残業代があるという話になりかねず足元をすくわれかねません。とはいっても、仕事が進まないのも困りますから、法的なリスクに加えて自社の時間当たりのこなせる業務量を増やす等の対応が重要になってきます。

最近いわゆる「フリーランス」の方についても働き方について、規制を及ぼそうという流れもあります。ここでは、いわゆる不利な条件で業務を「外注」することへの問題も議論される方向ですし、現状も下請法その他の規制がありうる点にも注意が必要です。

厚生労働省のこのサイトでは、主に残業規制・ワークライフバランスの確保・時間当たり生産性の向上の観点から業務改善の話が触れられており、参考にはなろうかと存じます。

検索

勁草法律事務所

オリジナルメルマガ(4)

カテゴリ

ビジネス【トピックス】(4)

ビジネス【マーケティング】(114)

ビジネス【人的資源】(115)

ビジネス【助成金】(49)

ビジネス【労働法】(76)

ビジネス【税務・会計】(118)

業種別【不動産業（登記）】(37)

業種別【不動産業（相続）】(40)

業種別【介護業】(48)

業種別【医業】(57)

業種別【建設業】(41)

勁草法律事務所

退職時の同種会社への就職などを制限するのは有効?

「疾風に勁草を知る」「会社経営者・個

18.05.07 | オリジナル



自社で勤務していた際の営業情報や業務知識を競合会社で利用されたら困る、そんな希望をお持ちの会社は多いかと存じます。実際、就業規則や就職時・退職時に、競業する会社への就職や業務情報などは漏らさないという誓約書を書いてもらうようになっているという会社もあるでしょう。一方で、職業選択の自由を誓約する面もありますので、こうした誓約書は機能する場面が限られる傾向にも裁判例上はあります。

競業行為の制限を誓約する念書は機能しないということになると何のためかと気になるところです。職業選択の自由への制限になるところや制限をする必要性が大きく問題となります。一般には、開発業務や取引先に関する特別な知識を必要とする業務等制限をする必要性は相当程度必要とされる傾向にあります。また、競業行為の期間の制限や制限する対価とするお金の支払いをしていること等が必要と考えられています。

今回取り上げるケースでは、自動車部品の開発販売を行う会社に勤務する方が退職後すぐに同様な部品の開発販売をする会社に就職したというものです。退職前に在職した会社ではこうした競業行為を誓約する就業規則のほか入社時に念書をとっており、退職金を支給しないなどの規定も入れています。

このケースでは、別の会社に入社し退職金を支払った後に、その方の入社が判明したため、退職金の返還を求めています。根拠は、簡単に言えば、競合する会社に入社したことが退職金不支給事由だからお金を受け取るというものです。

この裁判では、こうした合意の有効性自体は争われませんでしたが、

- ・こうした会社への就職とその後の業務に従事したことが「競業」にあたるのか
- ・「競業」に当たるとして、退職金の不支給事由になるのか

が争われました。後者は退職金の不支給事由に当たるならば、もらった側は返還しないといけなくなります。

このうち、前者は同様の製品を扱うことから裁判所の判断では認めていますが、後者については結論として否定しています。その理由は、競合する会社への就職とこのケースで出てきた業務従事では、それまで勤務していた会社での功績をゼロにするほどの事情ではないと判断されたためです。退職金は複数の性格を持つものですが、給料の後払い・それまでの功労に報いるためのお金と考えられていて、支給が認められないというのであれば、こうした功労をゼロにするだけの事情が必要となります。この事情は会社側で示していく必要があります。このケースでは、元いた会社の技術を使って開発を行うことに関わったのか・それまでの取引先との関係や営業機密を使って元いた会社の営業妨害を行ったのか等が問題になりましたが、否定されています。

単なる状況証拠的なものではなく、実際にそうした事情がないと説明しえないほどの事柄が証拠から言えるのかが問題となっています。そのため、こうしたケースでの対応を考えるにあたっては、こうした事実や証拠を整理する必要があるでしょう。

会社の業務上の情報やお客様の情報など知られたくないことを外部に公表されないようにするための仕組みと運用をどうするのかは重要なところです。その際には、必要性や負担、そもそも競業を規制する項目の意味合いをよく理解したうえで、使い勝手のいいものにしたいところですね。

検索

勁草法律事務所

オリジナルメルマガ(4)

カテゴリ

ビジネス【トピックス】(4)

ビジネス【マーケティング】(114)

ビジネス【人的資源】(115)

ビジネス【助成金】(49)

ビジネス【労働法】(76)

勁草法律事務所



「疾風に勁草を知る」「会社経営者・個

こんな経験をしたことはないだろうか？



自己では普通に接しているつもりなのに、同僚から「何か怒っている？」と聞かれる。部下はいつもどおりにしているかもしれないが、何となく顔色をうかがってしまう。いずれのケースも、その場にはぎこちない空気が流れてしまうだろう。

誤解を受けやすいタイプの人間は、どんな職場にもいるものだ。

だからといって、敬遠するわけにはいかない。

上司であれば、部下を組織のなかに取り込んでいく必要がある。

今回は世界でもっとも誤解を受けやすいと言われるスポーツ選手と、彼を率いるチームの監督の話をしよう。

憶測で質問攻めにあった選手を助けた監督の言葉



ブラジルのサッカー界に、ネイマールという選手がいる。

日本でもテレビに出演したことがあるため、名前を聞いたことがある人も多いだろう。

彼は昨年夏、フランスのパリ・サンジェルマンFCへ移籍。

その際、パリ・サンジェルマンFCから前所属クラブのスペインのバルセロナに、なんと約290億円もの移籍金が支払われたという。

現在、世界のサッカー界はテレビ放映権料を原資に潤っており、一人の選手を獲得するために何十億円もの金額がやり取りされる。

それにしても、ネイマールの価値はケタ違いただ。

そのため、移籍にあたって様々な憶測が飛び交った。

推定年俸は49億円高だから、お金目当てと言われるのは避けがたい。

さらに、「バルセロナには、アルゼンチン代表のスーパースター『メッシ』がいて、ネイマールは王様になれない。だから移籍した」とも言われた。

また、新天地では、ペナルティキックを誰が蹴るのかを巡って、チームメイトと言い争いになった。

パリ・サンジェルマンにはネイマールと同じブラジル人選手が多くいたため、「彼らの後押しも受けてネイマールが自分のエゴを通している」との報道が熱を帯びていったのだ。

ネイマールは、四六時中、記者に追いかけられ、彼らが決めつけた“王様になりたい、わがままな男”というイメージに沿う質問を浴びせられる。

たとえ「誰かを不快にさせるために移籍したわけじゃない！」と突っぱねても、記者の質問は止まらなかつた。

そんなときだった。

ネイマールの記者会見に同席したブラジル代表のチッチ監督が、マイクを口もとに引き寄せたのだ。

「私は、彼と1年半仕事をしてきたが、チームに尽くすとても忠実な選手だ。彼は素晴らしい心の持ち主だよ」

この言葉を聞いたネイマールは、涙を浮かべ、その頬に薄い線が伝わった。

大切なのは、相手を理解する気持ち

「完璧な人間などいない。どんな人間だって、少しばかりの過ちはおかすものだ」とチッチ監督は話した。

指揮官のその言葉は、会社組織にも当てはまるだろう。

チッチ監督は56歳で、ネイマールは26歳。

親子のような年の差そのままに、彼はネイマールに優しい視線を注ぎ、その行動を注視。

必要なら手を差し伸べている。

些細なことでもコミュニケーションを欠かさず、メディアが作り上げたイメージにとらわれず、自分の物差しでネイマールを理解する。

その思いがネイマールの心に届き、彼らは信頼関係を構築できているのだ。

誰だってひとりでは生きていけない。

誤解をされやすいタイプや仲間と打ち解けにくいタイプでも、助けが必要な場面はある。そういうタイプだからこそ、助けなければならない場面がある。

人間関係は、小さな配慮の積み重ねでできている。

マネジメントを担う立場では特に、見た目や噂に振り回されることなく、部下の真の魅力を見極める力が重要だ。

仮に誤解を受けやすい部下がいるならば、チッチ監督がネイマールにしたように、噂を正し、周囲に真実を示すことも必要になってくるだろう。

ちなみに、チッチ監督の言葉に涙したネイマールは、笑顔を取り戻してこう言った。

「これこそがチーム力であり、僕らの結束なんだ」と。

企業成長のための人的資源熟考

●プロフィール●

戸塚 啓（とつか・けい）

1968年、神奈川県生まれ。法政大学法学部法律学科卒業後、雑誌編集者を経てフリーのスポーツライターに。新聞、雑誌などへの執筆のほか、CS放送で欧州サッカーの解説なども。主な著書に『不動の絆』（角川書店）、『僕らは強くなりたい～震災の中のセンバツ』（幻冬舎）。

検索

勁草法律事務所

オリジナルメルマガ(4)

カテゴリ

ビジネス【トピックス】(4)

ビジネス【マーケティング】(114)

ビジネス【人的資源】(115)

ビジネス【助成金】(49)

ビジネス【労働法】(76)

ビジネス【税務・会計】(118)

業種別【不動産業（登記）】(37)

業種別【不動産業（相続）】(40)

業種別【介護業】(48)