

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

## 離職後の競業禁止義務について

### ～労使双方による契約締結のための参考原則～

実務上、思いがけず生じる離職後の競業禁止（以下「競業禁止」という）に関する労資紛争を鑑みて、使用者利益と労働者権益保障の双方に配慮するために、労働部が定めた「労使双方による契約締結のための参考原則」（以下「この参考原則」という）より、使用者と労働者による競業禁止条項約定の前提条件、競業禁止の期間、区域、職務内容などの事項の制限、及び使用者が提供すべき合理的な保障義務などの規定を取り上げ、参考として供し、労使双方による競業禁止に関する争議の減少を期待するものとする。

2015年10月5日、労働部労働関2字第1040127651号書簡  
全9項目を定めた。

1. 労働部は、労働者の労働権及び職業選択の自由を保障し、労働者権益及び事業単位の利益の調和のために、特別にこの参考原則を定める。
2. この参考原則でいう離職後の競業禁止とは、事業単位が第5項目で定める利益の保護のために雇用した労働者と約定し、使用者により合理的な代償が提供され、労働者が離職後も一定期間又は区域内で、当該事業単位と同一若しくは類似、且つ競争関係にある業務労働に就職又は経営をしてはならないことをいう。
3. 離職後の競業禁止条項は、書面をもって作成し、詳細に約定内容を記載しなければならない。双方は署名捺印したうえ、各1式を所有しなければならない。
4. 離職後の競業禁止条項の締結は、本来契約の自由の原則に基づくものであり、使用者は、暴行、脅迫などの手段を用いて労働者に締結を強制してはならず、又労働者の切迫、軽率などの事情に乗じてこれを行ってはならない。

---

本 **Newsletter** は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

5. 使用者は、下記の事情に適合するとき初めて、労働者と離職後の競業禁止条項を締結することができる。
  - (1) 事業単位が法律の保護を受けるべき営業秘密又は知的財産権などの利益を有する。
  - (2) 労働者が、従事する職務又は職位を通じて、事業単位の営業秘密又は要保護性が高く、一般的でない技術に接触又は使用ができる。
  
6. 使用者が労働者と離職後の競業禁止条項を締結するときは、以下の規定に適合しなければならない。
  - (1) 離職後の競業禁止の期間、区域、職務内容及び就業対象は、合理的範囲を越えてはならない。
    - ① 離職後の競業禁止の期間は、保護の必要性に限られ、最長で2年を越えてはならない。
    - ② 離職後の競業禁止の区域は、明確な範囲があり、また、事業単位の営業範囲内に限られ、労働者の労働権利の不公正な妨げになってはならない。
    - ③ 競業禁止の職務内容及び就業対象は、明確で具体的であるほか、当該事業単位の営業と同一又は類似し、且つ、競争関係にある場合に限らなければならない。
  - (2) 離職後の競業禁止の代償措置は、合理性を持たなければならない。
    - ① 使用者は、離職後に、離職後の競業禁止条項の約定を遵守するため、労働上の不利益を被る可能性がある労働者に対し、合理的な代償を与えなければならない。離職後の競業禁止の期間内において、月々の代償金額は、労働者が離職時の月平均賃金の100分の50を下回ってはならないほか、一回で前納又は月毎に給付するかを約定し、労働者が離職後の競業禁止期間の生活を維持できるようにしなければならない。代償措置を約定しない場合、離職後の競業禁止条項は無効とする。
    - ② 使用者は、労働者が在職の期間に支給を受けた一切の給付を以って、前項の代償、又は代償の代わりにしてはならない。
  
7. 労使双方が締結した離職後の競業禁止条項は、民法第247-1の規定に基づき、明らかにその事情に公平さが失われる場合、無効とする。

---

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

8. 使用者が正当な理由無く労働契約を終止する、又は、労働者が労働基準法第 14 条の規定に基づき労働契約を終止する場合、労働者は、離職後の競業禁止条項を適用できない。事業単位が離職後の競業禁止条項の代償の一部又は全部を給付していない場合も、同様とする。
9. 離職後の競業禁止条項に約定した違約金が高額すぎる場合、民法第 252 条の規定により、裁判所は、相当する金額を減額することができる。離職した労働者が競業禁止義務の一部を既に履行していた場合、裁判所は、使用者が一部の履行により得た利益などの情状に応じて、違約金を減額できる。



---

本 *Newsletter* は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を  
提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮  
される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。