

### 第3節 退職していく従業員への義務の取り決め状況について

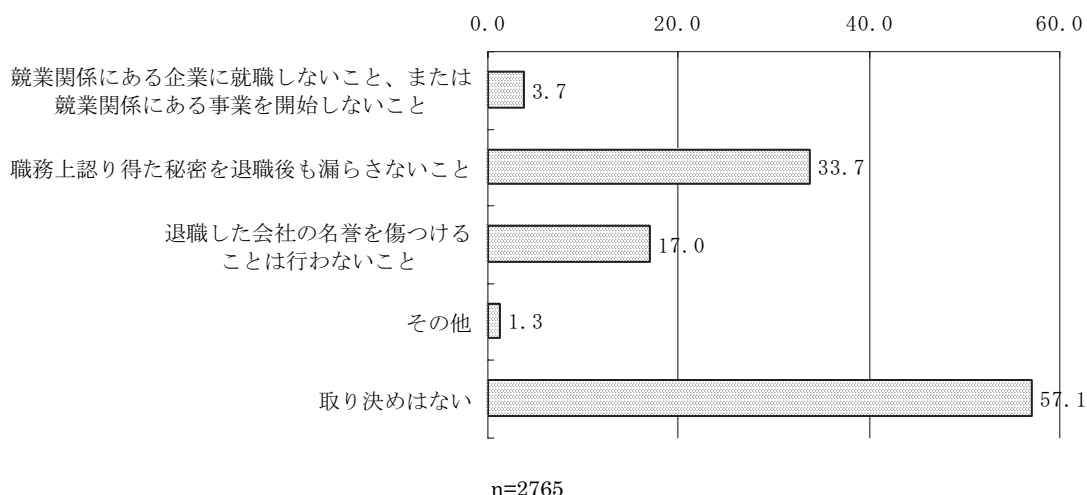
#### 1. 退職していく従業員への義務の取り決めの状況

退職していく従業員に義務を課しているかについては、「取り決めはない」とする企業が57.1%と最も多い。次いで、「職務上知り得た秘密を退職後も漏らさないこと」（以下「秘密保持義務」という。）が33.7%、「退職した会社の名誉を傷つけることは行わないこと」が17.0%、「競業関係にある企業に就職しないこと、または競業関係にある事業を開始しないこと」（以下「競業避止義務」という。）が3.7%などとなっている（図表5-28、付属統計表第158表）。「その他」も1.3%あり、「希望退職募集の時は競業他社への就職禁止」「担当業務の引継ぎ」「貸与品の返却」「在職中のすべての情報・資料等の返還」「書類の返還・破棄」「個人情報を漏らさないこと」「必要に応じ『秘密保持誓約書』を徴求」「在職中に行った自己の責に属すべき職務の責任を免れないこと」などさまざまな記述があった。

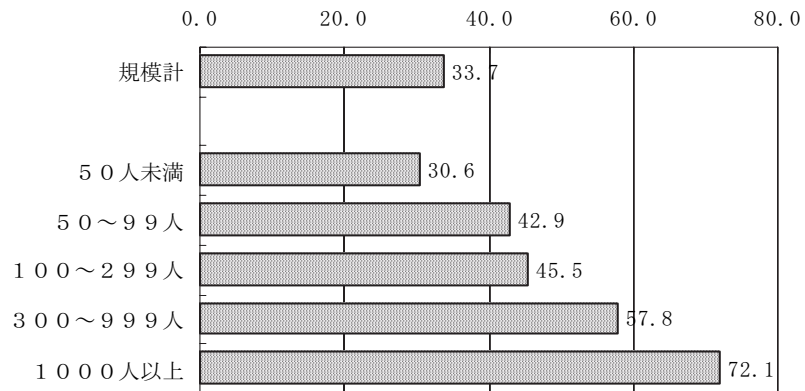
秘密保持義務を課している企業を規模別にみると、規模が大きくなるほど義務を課している企業割合は高い（図表5-29、付属統計表第158表）。同様に、競業避止義務を課している企業でも、規模が大きくなるほど義務を課している企業割合は高くなっている（図表5-30、付属統計表第158表）。

次に、競業避止義務を課している企業に、退職後どれくらいの期間かを尋ねたところ、無回答が91.3%あった。期限について回答した企業をみると、「無期限」が5.5%、「1年以上3年未満」が2.6%、「3年以上6年未満」が0.6%などとなっている（図表5-31、付属統計表第159表）。

図表5-28：退職する従業員に課す義務の取り決め状況（複数回答、%）＜問12＞

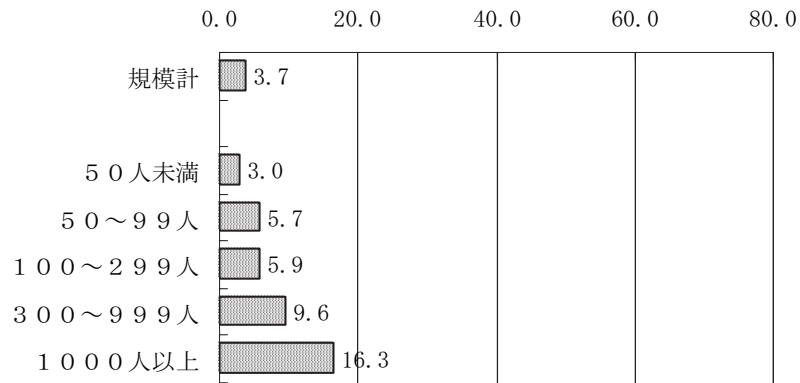


図表5-29：秘密保持義務を取り決めている企業割合（複数回答、%）＜問12＞



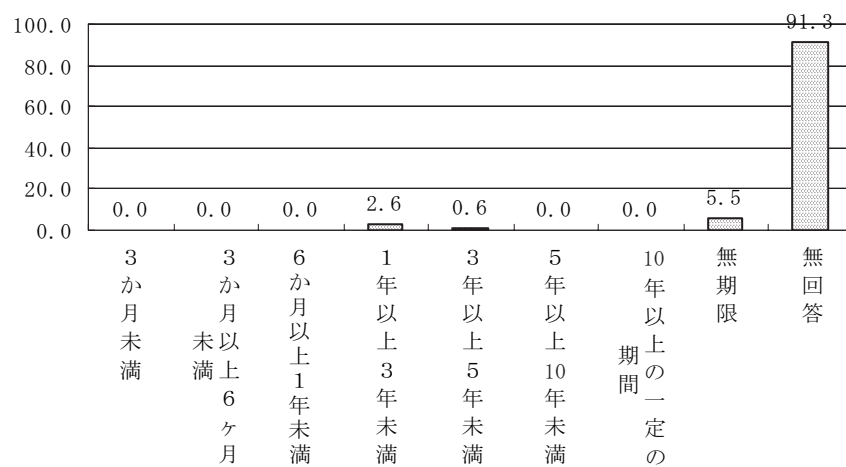
秘密保持義務を課していると回答した企業のみを対象に集計（n=1432）

図表5-30：競業避止義務を取り決めている企業割合（複数回答、%）＜問12＞



競業避止義務を課していると回答した企業のみを対象に集計（n=210）

図表5-31：退職後、競業関係にある企業に就職しない、または競業関係にある事業を開始しない期間（単一回答、%）  
 <問12付問>



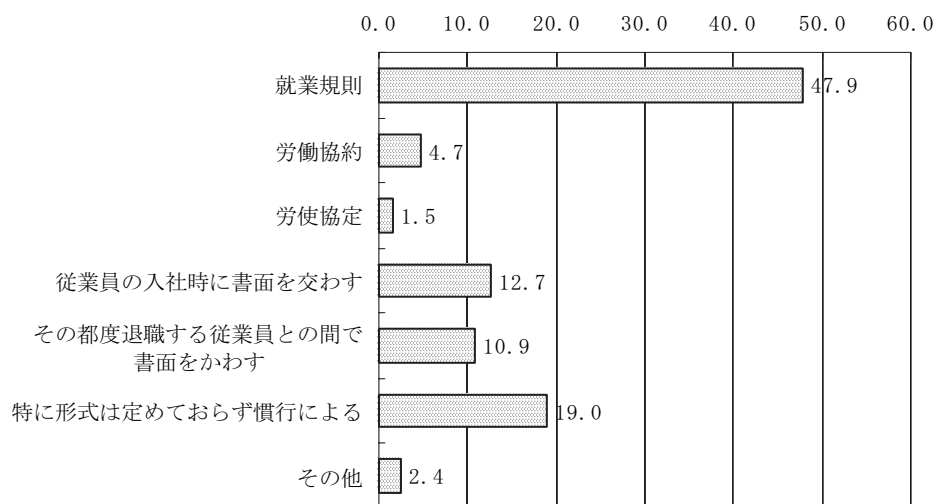
競業禁止義務を課しているとは回答した企業のみを対象に集計（n=210）

## 2. 退職者に義務を課す取り決めの規定の形式

次に、退職していく従業員に何らかの義務を課している企業について、退職者に義務を課す取り決めはどのような形で行っているかと尋ねたところ、「就業規則」が47.9%、「特に形式は定めておらず慣行による」が19.0%、「従業員の入社時に書面を交わす」が12.7%、「その都度退職する従業員との間で書面をかわす」が10.9%などとなっている（図表5-32、付属統計表第160表）。

「その他」も2.4%あり、「企業秘密管理規程」「会社情報管理規程に基づく書面」「労働契約書」「入社後必要に応じて書面を交わす」「係長職に昇格した際に誓約書を提出」「職員配布のマニュアル」「業界関係法令」などの記述があった。

図表5-32：退職者に義務を課す取り決めの規定の形式（複数回答、%）  
 <問12-①>



「退職後に義務を課すような取り決めはない」と回答した企業以外を対象に集計（n=1586）