

社員の引き抜きについて

Q&A

Q:先日、ある営業社員Aが退職しました。転職先は、以前当社で営業課長だったBがいる会社。Bは当社にいたとき、Aの上司でもありました。まるで引き抜きにあったかのよう。Aは営業成績が優秀だったので、退職による損失は小さくありません。この場合、裁判で転職先を訴えることができるのでしょうか？

A:以前、同じ会社に勤めていた人を勧誘して採用するケースは決して珍しくありません。憲法では「職業選択の自由」もうたわれているので、単なる転職の勧誘は違法にはなりません。

社員の引き抜きに関する判例として「TAP事件(1993年8月、東京地裁)」を挙げてみます。

- 学習塾講師が退職
- 同じ業態で仕事を開始
- 元の学習塾講師が勧誘され、転職

会社は「違法な引き抜き」として裁判を起しました。

しかし、裁判所では「具体的に引き抜き行為を計画していない」「自発的に転職した可能性も大きい」と、引き抜きは違法ではないと判断しました。

一方、引き抜きが違法と判断された例「東京コンピュータサービス事件(1996年12月、東京地裁)」もあります。

- 同社の元営業次長が新会社を設立
- 同社及び子会社の社員200人前後に転職を勧誘

その事実を知った同社が裁判を起しました。

裁判所は「勧誘が会社の存続を危うくしている」「大量の社員を勧誘の対象としている」「会社の公式行事に勧誘をしていた」「元営業次長は、役員に準ずる立場にあった」などを理由に、この勧誘を違法と判断しました。

以上から、ポイントとなるのは次にあたります。

- 勧誘の計画性の有無
- 勧誘した人の社内でのポジション

つまり、元役員的な立場にあった人物が計画的に勧誘したら違法となる可能性が高いということになります。