

退職税理士・職員による 顧客の引き抜き防止

虎ノ門第一法律事務所

弁護士 山口智寛

講師プロフィール

➤ 弁護士山口智寛

2004年3月	東京大学法学部卒業
2007年9月	弁護士登録
2013年8月	大連交通大学（中国）夏期研修に参加
2014年8月～2015年8月	国立台湾大学（台湾）文学院語文中心に留学 大成台湾弁護士事務所にて研修
2020年1月	虎ノ門第一法律事務所開設

- M&A、事業再生、知的財産、台湾・中国関連案件、その他企業法務全般を取り扱う
- 税理士事務所、会計事務所の顧問先多数
- モットーは、「紛争解決よりも紛争予防」「フットワークは軽く、コミュニケーションは厚く」

セミナーの概要

- 第1 退職税理士・職員による顧客引き抜き問題の特徴
- 第2 原因分析と予防策
- 第3 問題発生時の対応方法

第1 退職税理士・職員による顧客引き抜き 問題の特徴

事務所を経営する税理士からの相談事例

（この部分は元の画像でぼかされています）

どうやら、Aは従前から顧問先に対して契約の切り替えを打診していたようです。

顧問先を失った損害について、Aや移籍先事務所に対して賠償を求めることはできないでしょうか。また、他に何かできることはないでしょうか。



経営に与えるインパクトは非常に大きい

- 退職者による顧客引き抜き場面では、人材と顧客の同時流出が生じることになる

●退職者による顧客引き抜き場面では、人材と顧客の同時流出が生じることになる。この場合、顧客引き抜きは、退職者による顧客引き抜きによるものである。この場合、顧客引き抜きは、退職者による顧客引き抜きによるものである。

- 人材と顧客の流出が拡大することもある

●退職者による顧客引き抜き場面では、人材と顧客の同時流出が生じることもある。この場合、顧客引き抜きは、退職者による顧客引き抜きによるものである。この場合、顧客引き抜きは、退職者による顧客引き抜きによるものである。

訴訟における立証のハードルが高い

1. 立証責任の所在が不明確

- 原告が立証責任を負うべきであるにもかかわらず、被告が立証責任を負うべきであるという主張を提出し、立証責任の所在が不明確なまま審理が進むことがある。
- 立証責任の所在が不明確なまま審理が進むと、原告が立証責任を負うべきであるにもかかわらず、被告が立証責任を負うべきであるという主張を提出し、立証責任の所在が不明確なまま審理が進むことがある。
- 立証責任の所在が不明確なまま審理が進むと、原告が立証責任を負うべきであるにもかかわらず、被告が立証責任を負うべきであるという主張を提出し、立証責任の所在が不明確なまま審理が進むことがある。

2. 立証のハードルが高い

- 立証のハードルが高いと、原告が立証責任を負うべきであるにもかかわらず、被告が立証責任を負うべきであるという主張を提出し、立証責任の所在が不明確なまま審理が進むことがある。
- 立証のハードルが高いと、原告が立証責任を負うべきであるにもかかわらず、被告が立証責任を負うべきであるという主張を提出し、立証責任の所在が不明確なまま審理が進むことがある。

3. 立証のハードルが高い

金銭回収できる範囲が限られる

債権者による債権回収は、債権の種類によって、回収できる範囲が限られる。

- 債権の種類によって、回収できる範囲が限られる。

債権の種類によって、回収できる範囲が限られる。

- 債権の種類によって、回収できる範囲が限られる。

債権の種類によって、回収できる範囲が限られる。

- 債権の種類によって、回収できる範囲が限られる。

第2 原因分析と予防策

引き抜き問題を許す“すき間”

1. 引き抜き問題とは、債権者が債権の回収を怠り、債務者が他の債権者に返済した結果、債権者の利益が損なわれることを指す。

2. 引き抜き問題は、債権者の利益を保護するために、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められる。

3. 引き抜き問題を許す“すき間”とは、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められるが、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められる。

4. 引き抜き問題を許す“すき間”とは、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められるが、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められる。

5. 引き抜き問題を許す“すき間”とは、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められるが、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められる。

6. 引き抜き問題を許す“すき間”とは、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められるが、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められる。

7. 引き抜き問題を許す“すき間”とは、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められるが、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められる。

8. 引き抜き問題を許す“すき間”とは、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められるが、債権者が債務者の返済状況を監視し、必要に応じて法的措置を講ずることが求められる。

引き抜き行為を阻止する法的根拠となるもの

Table with 4 columns and 3 rows, containing text that is heavily blurred and illegible.

予防策① 職場の構築

労働者に対する労働環境の改善は、労働者の健康と生産性を向上させることに効果的である。職場の構築には、労働者の健康と安全を確保するための対策を講ずることが重要である。

職場の構築には、労働者の健康と安全を確保するための対策を講ずることが重要である。具体的には、労働者の健康と安全を確保するための対策を講ずることが重要である。

- 労働者の健康と安全を確保するための対策を講ずることが重要である。
- 労働者の健康と安全を確保するための対策を講ずることが重要である。
- 労働者の健康と安全を確保するための対策を講ずることが重要である。
- 労働者の健康と安全を確保するための対策を講ずることが重要である。
- 労働者の健康と安全を確保するための対策を講ずることが重要である。
- 労働者の健康と安全を確保するための対策を講ずることが重要である。

予防策② 業務体制の強化

※ 顧客が業務所ではなく別当番個人を頼っている状態は、緊急時対応
に不利な状態

※ 「誰が対応しても大丈夫なシステム構築のため」といって安心感を顧客に感
得し、業務所以外への依頼を促すことが重要

- 業務所以外へのシステム導入
- 業務所以外への依頼を、システムで対応
- 業務所以外でも対応可能なシステム
- 業務所以外への依頼を対応

予防策③ 各種規定の整備

※競争手続と競争解決のいずれにも、競売化された為一為手続等に特約

- 争点となる債権の優先順位と競売債権の優先順位
- 競売債権の優先順位について、競売債権の優先順位を明示し、手続債権の優先順位に与える影響を明らかにする
- 「競売債権の手続債権の優先順位を明示し、競売債権の優先順位について競売債権の優先順位を明示する」として競売債権の優先順位を明示し、手続債権の優先順位を明示する
- 争点となる債権の優先順位を明示し、競売債権の優先順位を明示する
- 競売債権の優先順位を明示する

※競売手続債権の整備

- 競売債権
- 手続債権の整備
- 競売債権の整備

予防策④ 顧客管理の見直し

※顧客との取引内容が適法でない取引内容に該当し、「不当な取引」で
知られ「不当取引」として顧客を掌握することの有無

※顧客の同意に基づき合理的な取引内容に該当し

- 「不当取引とは取引内容が合理的な取引内容に相当する旨」
- 「不当取引とは取引内容が合理的な取引内容に相当する旨」

※不当な取引に基づき顧客の権利を侵害する

- 顧客の権利を侵害する旨を通知し、その権利を回復する旨
- 顧客の権利を侵害する旨を通知し、その権利を回復する旨

第3 問題発生時の対応方法

在職中の引き抜き行為への対応 出発点となる警告

※必ず本人に対して通知し、通知済として事後通告を止めようとする

● 就業規則が適用している中、かつ就業規則に懲戒規定に基き、懲戒に該当する

● 就業規則に基づき、かつ就業規則に懲戒規定がある中、就業規則に基づき、懲戒に該当する
○ 就業規則、就業規則、就業規則に基づき、懲戒に該当する

● 就業規則に基づき、かつ就業規則に懲戒規定がある中、就業規則に基づき、懲戒に該当する

● 就業規則に基づき、懲戒に該当する

在職中の引き抜き行為への対応 警告に従わない場合

1. 労働契約上の義務違反による解雇

- 労働契約上の義務違反による解雇
- 労働契約上の義務違反による解雇
- 労働契約上の義務違反による解雇

2. 労働契約上の義務違反による解雇

- 労働契約上の義務違反による解雇
- 労働契約上の義務違反による解雇

3. 労働契約上の義務違反による解雇

- 労働契約上の義務違反による解雇
- 労働契約上の義務違反による解雇
- 労働契約上の義務違反による解雇

4. 労働契約上の義務違反による解雇

- 労働契約上の義務違反による解雇
- 労働契約上の義務違反による解雇

退職後の引き抜き行為への対応 在職中との違い

退職後の引き抜き行為は雇用契約では禁止するところですが、就業規則が優り違反を罰則とする場合があります。

退職後の就業禁止義務が雇用契約違反の範囲に及ぶような場合は、懲戒処分が適用される場合があります。

● 就業規則が優り退職後の引き抜き行為を禁止し、就業規則違反として懲戒処分を課せられる場合があります。就業規則が優り退職後の引き抜き行為を禁止し、就業規則違反として懲戒処分を課せられる場合があります。

● 就業規則が優り退職後の引き抜き行為を禁止し、就業規則違反として懲戒処分を課せられる場合があります。就業規則が優り退職後の引き抜き行為を禁止し、就業規則違反として懲戒処分を課せられる場合があります。

退職後の引き抜き行為への対応

退職後の引き抜き行為への対応

退職後の引き抜き行為への対応

- 退職後の引き抜き行為は、退職後であっても、退職前の行為とみなされ、退職前の行為として扱われる。退職後の引き抜き行為は、退職前の行為とみなされ、退職前の行為として扱われる。

退職後の引き抜き行為への対応

- 退職後の引き抜き行為は、退職後であっても、退職前の行為とみなされ、退職前の行為として扱われる。
- 退職後の引き抜き行為は、退職後であっても、退職前の行為とみなされ、退職前の行為として扱われる。
- 退職後の引き抜き行為は、退職後であっても、退職前の行為とみなされ、退職前の行為として扱われる。

ご清聴ありがとうございました

お問い合わせはこちらまで

〒100-0013 東京都千代田区霞が関1-4-2 大同生命霞が関ビル10階
虎ノ門第一法律事務所
弁護士 山口智寛
Mail t.yamaguchi@tora-1.com
TEL 03-6205-7235 FAX 03-6205-7374