

**退職後の秘密保持義務の範囲を不正競争防止法上の「営業秘密」類似の範囲に限定した事例**

- 【文献種別】 判決／東京地方裁判所  
【裁判年月日】 平成29年10月25日  
【事件番号】 平成28年(ワ)第7143号  
【事件名】 損害賠償請求事件  
【裁判結果】 請求棄却  
【参照法令】 不正競争防止法2条1項15号・2条6項  
【掲載誌】 裁判所ウェブサイト

LEX/DB 文献番号 25449017

**事実の概要**

X(原告会社)は食品の商品企画・開発及び販売等を業とする会社である。Y(被告会社)は、水産物及び食品の製造・輸入及び販売等を業とする会社で、平成26年9月3日に設立された。

Y<sub>1</sub>(被告甲)は、平成24年11月1日から平成27年6月30日までXに在籍した。Y<sub>1</sub>は、平成24年12月1日付誓約書兼同意書(甲3)及び平成25年3月25日付誓約書兼同意書(甲4。以下、甲3と併せて「本件各同意書」という)をもって原告との間で、在籍中はもとより退職後においても、①経営上、営業上、技術上の情報一切、②取引先に関する情報の一切、③取引条件など取引に関する情報の一切、④機密事項として指定する情報の一切について開示又は漏えいしないことに合意していた。

Y<sub>1</sub>は、平成27年7月1日XからYに転職し、同年11月20日からYの代表取締役の地位にある。Y<sub>2</sub>(被告乙)は、平成26年12月1日から平成27年11月20日まで、Yの代表取締役の地位にあった。

Xは、①Y<sub>1</sub>は、原告との間の秘密保持に関する合意に違反し、原告在職中に転職先であるY及びYの代表取締役であったY<sub>2</sub>に対してXの取引先等の機密情報を開示し、Yへの転職後に当該機密情報を使用して営業等を行うとともに、Y及びY<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>と共謀して、当該機密情報を利用して原告の取引先に対する営業活動等を行ったと主張して、債務不履行責任又は不法行為責任に基づ

き、Y<sub>1</sub>、Y及びY<sub>2</sub>に対し、損害賠償金合計5,014万8,532円及びこれに対する遅延損害金の連帯支払を求めるとともに、②Yが、日刊食品速報の記者に対して、YがXに対して訴訟を提起した旨及びXから支払われるべきものが支払われていない旨の虚偽事実を告知したことが不正競争防止法2条1項15号の不正競争行為に該当し、Yの代表取締役であったY<sub>2</sub>は会社法429条1項に基づく損害賠償責任を負うと主張して、Y及びY<sub>2</sub>に対し、損害賠償金合計550万円及びこれに対する遅延損害金の連帯支払を求めた。

以下、本稿では、争点①秘密保持義務違反に基づく損害賠償請求について、本件秘密保持条項の有効性及び本件秘密保持義務の対象となる機密情報の範囲について検討する。

**判決の要旨**

請求棄却。

「使用者は、その業務遂行にとって重要な営業秘密等の情報が外部に漏えい又は開示されないようにするため、必要な保護手段を講じることができるが、被用者との間で被用者が在職中に知り得た営業秘密等の情報を退職後に外部に開示又は漏えい等しない旨の合意をすることは、被用者の退職後の行動に一定の制約を課すものであることに照らすと、こうした合意は、その内容が合理的で、被用者の退職後の行動を過度に制約するものでない限り、有効と解されるべきである。

本件秘密保持条項において開示又は漏えいが禁

止されている情報は、『業務上知り得た機密事項』であり、①経営上、営業上、技術上の情報一切、②取引先に関する情報の一切、③取引条件など取引に関する情報の一切、④機密事項として指定する情報の一切、がその内容であると規定されている。本件秘密保持条項の対象が『機密事項』であり、また、包括的な規定である④において使用者が機密事項として『指定する』ことが前提とされていることに照らすと、当該機密事項については、公然と知られていないこと、原告の業務遂行にとって一定の有用性を有すること、原告において従業員が秘密と明確に認識し得る形で管理されていることを要すると解すべきであり、これを前提とする限りにおいて、本件秘密保持条項は有効というべきである。」

「以上によれば、本件機密情報が記載された本件得意先・粗利管理表、本件規格書、本件工程表、本件原価計算書は、いずれも、原告において、その従業員が秘密と明確に認識し得る形で管理されていたということとはできない。

これに対し、原告は、原告のような小規模な会社においては、その事業遂行のために取引に関する情報を共有する必要があるから、従業員全てが機密情報に接することができたとしても、秘密管理性が失われるわけではないと主張する。しかし、原告における本件機密情報の上記管理状況によれば、原告の会社の規模を考慮しても、同情報が秘密として管理されていたということとはできない。

また、原告は、従業員全員から入社時において業務上知り得た情報を漏えい、開示しない旨の誓約書兼同意書を徴求していた上、原告代表者は、会議の際などに本件機密情報を漏えい、開示してはならないことを従業員に伝えていたと主張する。しかし、従業員全員から秘密保持を誓約する書面の提出を求めていたとの事実、本件機密情報が秘密として管理されていなかったとの上記認定を左右するものではなく、また、原告代表者が定例会議等の際に本件機密情報を漏えい、開示してはならないと従業員に伝えていたとの主張を客観的に裏付けるに足る証拠はない。

したがって、本件得意先・粗利管理表、本件規格書、本件工程表、本件原価計算書に記載された情報は、被告甲が秘密保持義務を負う機密情報には当たらない。」

## 判例の解説

### 一 従業員からの営業秘密の保護

従業員（在職者・退職者）による企業秘密の流出を防ぐために使用者側が取りうる法的な手段としては、①不正競争防止法（以下「不競法」という）による保護と②契約による保護の2つが考えられる。

#### 1 不正競争防止法による保護

不競法2条6項における「営業秘密」の定義から、(1)秘密管理性、(2)有用性、(3)非公知性の3要件を満たすものは、営業秘密として不競法の保護を受けることができる。ただ、各要件の程度や該当性に関しては学説が分かれており、特に、秘密管理性の要件については、その判断基準も裁判例上変化している<sup>1)</sup>。例えば、①パスワード等によるアクセス制限、秘密であることの表示等がなかったにもかかわらず、全従業員数が10名であり、性質上情報への日常的なアクセスを制限できないことも考慮し、秘密管理性を肯定した事例（大阪地判平15・2・27平成13（ワ）10308〔セラミックコンデンサー設計図事件〕）、②従業員全4名の企業に対し、当該情報が「持ち出し厳禁」や「社外秘」の表示のある引き出しに収められていたが、物理的な秘密管理は行われておらず、就業規則又は誓約書提出等の方法により従業員との間で厳格な秘密保持の約定を定めるなどの措置をとっていなかったこと等を理由に秘密管理性を否定した事例（東京地判平16・4・13平成15（ワ）10721〔ノックスエンタテインメント事件〕）、③部屋の入り口に「関係者以外立入禁止」等の記載があり、キャビネットには「持ち出しはダメ」等の貼り紙があったにもかかわらず秘密管理性を否定した事例（大阪高判平17・6・21平成16（ネ）3846〔高周波電源装置事件〕）、④顧客情報の写しが上司等に配布されたり、自宅に持ち帰られたり、手帳等で管理されて成約後も破棄されなかったりしていたとしても、これらは営業上の必要性に基づくものであり、従業員が本件顧客情報を秘密であると容易に認識しうるようにしていたとして、秘密管理性を肯定した事例（知財高判平24・7・4平成23（ネ）10084〔投資用マンション顧客情報事件〕）などである。

営業秘密に必要な秘密管理措置の内容・程度は、企業の規模、業態、従業員の職務、情報の性質そ

他の事情の如何によって変わってくるものであり、不競法2条1項4号から9号に定める営業秘密の「取得」、「使用」、「開示」といった類型化された行為を裁判手続において立証することが難しい場合もある。そのため使用者側（企業）にとりては、重要な内部情報が従業員により漏えいしたとしても、不競法上の営業秘密の侵害として必ずしも救済を受けられるとは限らない。

## 2 契約による保護

不競法上の「営業秘密」に該当しない情報であっても、法的に保護すべき情報が自由競争の範囲を逸脱した態様で漏えい・盗用された場合には、民法上の不法行為による損害賠償請求（民法709条）をすることも考えられる。しかし、裁判例では、知的財産法による保護が否定された場合には、「特段の事情」がない限り民法上の不法行為も否定されると判断した事例（例えば最判平23・12・8判時2142号79頁〔北朝鮮映画事件〕）がみられ、営業秘密ではない情報の漏えい・盗用に対して必ずしも不法行為が認められるともいえない。

そこで、労働契約上の守秘義務によって営業秘密を保護することが考えられる<sup>2)</sup>。労働契約上の守秘義務は、不競法の適用を受けないため、同法上の「営業秘密」に該当しない情報にも及ぶ。秘密管理性を欠く情報も、秘密としての客観的価値を有する限りは守秘義務の対象になり、有用性を欠く情報や保有者により示されたのではない情報も守秘義務の対象となりうる<sup>3)</sup>。

こうした秘密保持契約における「秘密」は、不競法のような制定法の手厚い保護を受けることはできないが、不競法上の「営業秘密」より広く解されるため、企業では、予防策の一つとして、役員や従業員を対象として競業禁止契約及び秘密保持契約を締結しておくことがある。法的に有効な契約を締結しておけば、営業秘密の要件を満たさない秘密やノウハウにも及ぶ義務として設定されるので、情報漏えいなど当該契約に違反した行為があった場合には、民法上の債務不履行に基づく損害賠償請求、場合によっては差止請求権をも行使できると考えられるからである。

ただし、公序良俗（民法90条）との関係で一定の制約があり、退職従業員に対する秘密保持契約及び競業禁止契約は、その期間や内容が合理的である場合にのみ有効である（奈良地判昭45・10・

23判時624号78頁〔フォセコ・ジャパン・リミテッド事件〕）。

## 二 退職者に対する秘密保持契約の有効性

### ——「秘密」の範囲

秘密保持契約上の守秘義務の対象となる「秘密」は、不競法上の「営業秘密」より広く解釈されるが、無制限に認められるわけではない。

裁判例では、製品の製造過程や顧客名簿に関して、誓約書により期間の定めのない守秘義務を定めた事案において、情報の性質、範囲、価値、労働者の退職前の地位に照らして合理性が認められるときは、公序違反にならないとした上で、守秘義務を定めた誓約書の文言が、「重要な秘密」と包括的であるにもかかわらず、誓約書中の「顧客名簿」等の例示によって特定は可能であるとして有効と判断した事例（東京地判平14・8・30労判838号32頁〔ダイオーズサービスズ事件〕）や、同業他社に移籍する従業員が顧客情報を無断で持ち出したことに対して、就業規則及び同内容の守秘契約が守秘義務の内容を明確に列挙していることから、有効と判断した事例（東京地判平17・9・27労判909号56頁〔アイメックス事件〕）がある。

しかし、社員が退職するにあたって、「業務上知り得た会社の機密事項、工業所有権、著作権及びノウハウ等の知的所有権は、在職中はもちろん退職後にも他に漏らさない」という誓約書を会社に提出していたが、退職後に、在職中に知った仕入先の情報を使用して、他社で業務を行ったことが問題となった事例（東京地判平20・11・26判時2040号126頁〔ダンスミュージックレコード事件〕）では、「秘密保持の対象となる本件機密事項等についての具体的な定義はなく、その例示すら挙げられて」いないことを理由に、秘密保持義務の対象にならないと判断している。また、守秘義務の対象として主張される秘密が、「業務上知り得た会社および取引先の情報」、「顧客情報」等、漠然不明確な内容にとどまり、秘密情報の例示もないなど、およそ特定不可能な場合は、秘密の特定性を欠くものとして無効と評価されたとした事例（大阪地判平25・9・27平成24（ワ）7562〔マツイ事件〕）もある。

すなわち、退職者が負う守秘義務の対象となる秘密の範囲、秘密として保護する価値の有無・程度、退職労働者の地位・職務等を考慮し、その制

限が必要かつ合理的な範囲を超える場合は、退職者の職業選択の自由に対する制約に当たりうることから、公序良俗違反として契約は無効と解される。特に守秘義務の対象となる秘密の範囲に関しては、包括的に規定せず、具体的に説明・例示するなどして特定しなければならないといえよう。

### 三 本判決へのあてはめ——秘密保持契約における「秘密」の限界としての「営業秘密」

本件秘密保持契約においては、「開示又は漏えいが禁止されている情報」は、「業務上知り得た機密事項」であり、その種類を①から④まで列挙していた。ところで、「④機密事項として指定する情報の一切」という部分は、使用者が秘密として指定することを前提とする包括的な規定であったため、その範囲に関して解釈が行われた。裁判所は「当該機密事項については、公然と知られていないこと、原告の業務遂行にとって一定の有用性を有すること、原告において従業員が秘密と明確に認識し得る形で管理されていることを要すると解すべき」であるとして、退職者が秘密保持義務を負う「秘密」の範囲を、不競法上の「営業秘密」類似の要件で判断した。

その結果、本件得意先・粗利管理表、本件規格書、本件工程表、本件原価計算書に記載された情報は、Yが秘密保持義務を負う機密情報には当たらないと判断された。本件各書類はいずれも、原告の会社の規模を考慮しても、原告においてその従業員が秘密と明確に認識しうる形で管理されていたことはできず、従業員全員から秘密保持を誓約する書面の提出を求めているとの事実も、秘密管理性を左右するものではないとした。秘密保持契約の対象情報であるかの解釈に、不競法上の営業秘密該当性の判断基準を用いており、秘密管理性の要件としての「従業員の認識可能性<sup>4)</sup>」を求めているところも本判決の特徴である。

特約により退職者が保持義務を負う「秘密」の範囲は、不競法上の「営業秘密」の範囲より広いため、実務上使用者側は、秘密保持契約等により退職者に秘密保持義務を課していた。ただし、公序良俗との関係で、秘密保持契約の対象を過度に広範囲には設定できないという制限があったため、いわば「営業秘密以上、公序良俗未満」の部分を保護するために秘密保持契約を活用してきたといえる。ところで本判決は、「機密事項として

指定する情報の一切」等、広範で包括的な秘密保持条項における「秘密」の範囲を、営業秘密の範囲にまで狭めた。本判決の解釈論が、今後他の判決においてそのまま踏襲されるかは不明であるが、実務上参考になる部分である。

本判決の解釈論に基づくと、秘密保持契約の対象となる情報が具体的に特定されていない場合であっても、契約の有効性が直ちに失われるわけではないが、保護される範囲は営業秘密を限界とすることになる。退職者の秘密保持契約の有効性やその解釈をめぐって紛争が生じるリスクを減らすためには、今後退職者を含む従業員に対する秘密保持契約を締結する場合、契約の対象となる秘密事項を具体的に特定した上で、かかる秘密保持義務が退職後もなお存在することを契約条項に明記することが望ましい<sup>5)</sup>。また、秘密保持契約の書き方によっては、当該情報は営業秘密の範囲でしか保護されないため、社内の営業秘密の管理も普段から徹底しなければならないだろう。

#### ●——注

- 1) 田村善之「営業秘密の不正利用行為の規律に関する課題と展望」知的財産法政策学研究 47号(2015年)41～58頁を参照。
- 2) 土田道夫『労働契約法〔第2版〕』(有斐閣、2016年)119頁。
- 3) 「営業秘密管理指針(平成27年1月全部改訂版)」(経済産業省、2015年)3頁、土田・前掲注2)124頁。不競法上の「営業秘密」の要件を満たさない情報につき、契約上の守秘義務の対象となることを認めた裁判例として、日産センチュリー証券事件(東京地判平19・3・9労判938号14頁)がある。
- 4) 田村善之「営業秘密の秘密管理性要件に関する裁判例の変遷とその当否(その2)(完)——主観的認識 vs.『客観的』管理——」知財64巻6号(2014年)787頁。また、経産省指針・前掲注3)5頁でも、「必要な秘密管理措置の程度」として、「営業秘密保有企業が当該情報を秘密であると単に主観的に認識しているだけでは不十分で、従業員の認識可能性が確保される必要がある」としている。
- 5) 「秘密情報の保護ハンドブック——企業価値向上に向けて」(経済産業省、2016年)60頁は、退職者等に向けた対策として、退職者と個別に秘密保持契約等を締結することが重要であるとし、秘密保持契約等の締結にあたっては、退職予定者等との面談等を通じて、在職中にアクセスした秘密情報を確認し、それらが秘密保持義務の対象に含まれるように秘密保持義務を設定することを提案している。