

就業規則や秘密保持誓約書が営業秘密の秘密管理性に与える影響

会員 石本 貴幸

要 約

営業秘密とされる情報は秘密管理性、有用性、及び非公知性を全て満たした情報である。民事訴訟等において会社が営業秘密とする情報の秘密管理性を主張するために、自社の就業規則における秘密保持の項目や従業員等に提出させた秘密保持誓約書を挙げる場合がある。また、営業秘密侵害事件の報道において、被害会社と転職した元従業員等との間における秘密保持誓約書の存在の有無が取りざたされる場合がある。しかしながら、このような就業規則や秘密保持誓約書は、営業秘密における秘密管理性が認められるための重要な要素となり得るのであろうか。本稿では、就業規則や秘密保持誓約書が営業秘密の秘密管理性に与える影響を裁判例に基づいて検討する。

目次

1. 営業秘密における秘密管理性の概要
2. 就業規則や秘密保持誓約書と秘密管理性との関係を示した裁判例
 2. 1 秘密管理性が認められなかった裁判例
 2. 2 秘密管理性が認められた裁判例
3. 秘密管理性に対する就業規則や秘密保持誓約書の役割
 3. 1 裁判例から理解できること
 3. 2 転職時の秘密保持誓約書に対する報道について
 3. 3 取引先に対する秘密保持契約との違い

1. 営業秘密における秘密管理性の概要

営業秘密は不正競争防止法第2条第6項に規定されているように、秘密管理性、有用性、及び非公知性の全てを満たした情報である。

ここで営業秘密管理指針⁽¹⁾には、営業秘密における秘密管理性が認められるために必要な秘密管理措置の程度が下記のように総説されている。

“秘密管理性要件が満たされるためには、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ある。

すなわち、営業秘密保有企業の秘密管理意思（特定の情報を秘密として管理しようとする意思）が、具体的状況に応じた経済合理的な秘密管理措置によって、従業員に明確に示され、結果として、従業員が当該秘密管理意思を容易に認識できる（換言すれば、認識可能性が確保される）必要がある。

取引先に対する秘密管理意思の明示についても、基本的には、対従業員と同様に考えることができる。”

営業秘密管理指針を参照すると、秘密管理性が満たされるためには会社等が従業員や取引先に対して秘密管理意思を容易に認識できるように情報を管理する必要があると解される。すなわち、会社等の秘密管理意思が容易に認識できない情報は秘密管理性を満たさないと解される。

なお、秘密管理性を満たすための具体的な秘密管理措置については、例えば、機密保持義務違反事件⁽²⁾において下記のように裁判所が述べている。

“営業秘密における秘密管理性とは、情報・秘密へのアクセスの人的・物理的制限（アクセスの管理）、情報・秘密の区分・特定・表示（秘密の客観的認識可能性）、これらの管理を機能させるための組織の整備（組織的管理）の諸点を総合して判断すべきものである。”

このように秘密管理措置には、様々な態様があり、総合的に判断される⁽³⁾。このため、特定の秘密管理措置を行っていたら必然的に秘密管理性が認められるというものでもなく、逆にある特定の秘密管理措置を行っていないから秘密管理性が認められないというものでもない。このため、就業規則における秘密保持の項目や従業員に秘密保持誓約書を提出させることは、必ずしも秘密管理措置として必要ではないとも考えられる。

2. 就業規則や秘密保持誓約書と秘密管理性との関係を示した裁判例

次に従業員等に対する就業規則や秘密保持誓約書等が秘密管理性の争点となった裁判例を紹介する。

2. 1 秘密管理性が認められなかった裁判例

(1) まつ毛エクステ施術履歴事件⁽⁴⁾

本事件は、知財高裁まで争われており、地裁判決が知財高裁でも覆ることなく維持されている。本事件は、まつげエクステサロンを営む控訴人（一審の原告）の営業秘密に当たる顧客2名の施術履歴を元従業員である被控訴人（一審の被告）が取得したことは不正競争行為であるとのように、控訴人が主張したものである。なお、裁判所は、被控訴人が退職後に控訴人従業員に顧客2名の施術履歴を撮影した写真を送信させていることを認めている。

ここで、控訴人の就業規則には、下記のような記載がある。

“第24条 社員が職務上、あるいは職務を遂行する上で知ることのできた情報は、業務の遂行のためのみに使用しなければならない。

2.社員は、在職中はもちろんのこと退職後であっても、前項の情報を他者に漏らしてはならない。この場合、口頭あるいは文書等のいかなる媒体であっても認めることはない。

3.本条でいう情報とは、従業員に関する情報（個人番号、特定個人情報を含む）、顧客に関する情報、会社の営業上の情報、商品についての機密情報あるいは同僚等の個人の権利に属する情報の一切を指す。”

さらに、被控訴人は、退職時に「誓約・確認書」を控訴人に提出しており、この「誓約・確認書」には「顧客情報（原本・コピー等）については、一切保有しておりません。」との記載がある。

控訴人は、これら就業規則や「誓約・確認書」に基づいて施術履歴の秘密管理性を主張した。このような主張に対して裁判所は下記のように施術履歴の情報について秘密管理性を認めなかった。

“…しかし、就業規則における「従業員に関する情報（個人番号、特定個人情報を含む）、顧客に関する情報、会社の営業上の情報、商品についての機密情報あるいは同僚等の個人の権利に属する情報」との文言は、非常に広範で抽象的であり、このような包括的規定により具体的に施術履歴を秘密として指定したと解することはできない。

また、退職時の「誓約・確認書」の記載は、その文言からして、施術履歴を秘密として指定するものとは解し得ない。”

さらに、裁判所は「被控訴人が入手した施術履歴を利用したとしても、入社時合意の規定する「秘密情報」を利

用したとはいえないから、被控訴人が入社時合意に違反したということとはできない。」と結論付けている。

このように本事件では、控訴人は就業規則において秘密保持の項目を定め、さらに被控訴人の退職時に顧客情報に関する「誓約・確認書」を提出させている。しかしながら、裁判所は、就業規則や秘密保持誓約書における機密情報は非常に広範で抽象的であるとし、施術履歴の秘密管理措置の実態に基づいて施術履歴の秘密管理性を判断した結果、控訴人の主張を認めなかった。

なお、本事件において控訴人は、被控訴人が競業禁止の合意に反したとも主張したが、これも裁判所は認めなかった。

(2) まつ毛施術ノウハウ事件⁽⁵⁾

本事件は、原告が経営するまつ毛サロン（原告店舗）で勤務していた被告 A 及び B が、原告退職後に勤務しているまつ毛サロン（被告店舗）において不正の利益を得る目的で原告から示された営業秘密である本件ノウハウを使用又は開示したとのように、原告が主張した事件である。

本件ノウハウとは、原告店舗で施術されるまつ毛パーマ、アイブロウ及びまつ毛エクステーションの技術に関する情報であり、原告は本件ノウハウに対する秘密管理措置として下記のことを主張した。

“原告は、就業規則において、本件ノウハウを含む会社の業務上の機密を他に漏らしてはならず、会社の許可なくマニュアル類等の重要物の複製や持ち出しを行ってはならないことや、退職時に守秘義務等について明記した誓約書を提出することなどを定めており、実際に、原告は、従業員が退職する際には、当該従業員に、本件ノウハウを含む原告の機密情報を一切漏らさない旨を誓約させ、退職する従業員にも秘密保持義務を負わせている。

また、原告は、従業員に対し、顧客に施術内容を説明するときであっても本件ノウハウに言及しないよう指導していた。”

しかしながら、裁判所は下記①～③等に基づいて、原告による本件ノウハウの秘密管理性を認めなかった。

①原告の就業規則では秘密保持についての定めが置かれていたものの、具体的にどのような情報が機密情報ないし秘密情報に該当するのかは明らかではなかった。

②被告らが原告を退職する際に提出した秘密保持誓約書に記載された機密情報の具体的内容についても明らかではなかった。

③原告が営業秘密であると主張する本件ノウハウについて、網羅的に記載された書面はなく、従業員もそれが秘密であると告げられていなかった。

このように、本事件でも裁判所は、秘密保持誓約書には機密情報の具体的な内容が記載されていないとし、原告主張の本件ノウハウに対する秘密管理措置の実態に基づいて本件ノウハウの秘密管理性を判断した結果、本件ノウハウを営業秘密とは認めなかった。

(3) 生命保険顧客情報事件⁽⁶⁾

本事件は、知財高裁まで争われており、地裁判決が知財高裁でも覆ることなく維持されている。本事件は、生命保険の募集に関する業務等を目的とする原告会社の従業員であった被告が顧客名簿のデータを搭載したパソコンを含む原告会社の備品等を窃取等した行為が不正競争行為に当たるとのように、原告会社が主張した事件である。

本事件において地裁は、原告による顧客情報等の秘密管理性を下記のように認めなかった。

“本件顧客情報は、本件申込書控記載の顧客情報及びその一部の情報を電磁的記録の形にして本件パソコン内に保存したもので構成されているところ、本件顧客情報の基となった本件申込書控は、原告会社の営業時間中、施錠されていない書棚で保管され、従業員であれば閲覧可能な状態になっていたものであり、本件各証拠をみても、その閲覧を禁止する旨が原告会社内において明確に告知されていた形跡は見当たらない。また、本件パソコ

ン内の電磁的記録にはパスワードが付されていたとはいえ、原告会社の各営業担当者においては、自らの担当する顧客に係る情報に特段の制限を受けることなくアクセスすることができる状態であったものである。これらによれば、本件顧客情報に係る情報については、アクセスが制限されていた程度は緩く、アクセスした者が秘密として客観的に認識できた状態であったとも直ちには言い難いものである。”

また、原告は被告から秘密保持誓約書も受け取っていたようであるが、これに基づく秘密管理性も地裁は下記のように認めなかった。

“原告らは、本件顧客情報につき秘密管理性が認められる旨を主張し、被告Bらの誓約書（甲5ないし7）、原告会社に備え付けられた個人情報取扱規程（甲9）を提出する。しかしながら、これらの書面の性質・内容を勘案しても、これらの書面自体から直ちに本件顧客情報に係る秘密管理性を肯定できるわけではなく、その要件充足性は、本件顧客情報に係る管理の実態に鑑みて判断すべきところ、上記説示のとおり管理状況からすれば、その秘密管理性が認められるということとはできない。”

本事件も、原告会社は被告から秘密保持誓約書を受け取っているものの、地裁は本件顧客情報に対する秘密管理措置の実態に基づいて、本件顧客情報の秘密管理性を認めなかった。

（4） 外貨両替事業取引先情報事件⁽⁷⁾

本事件は、外貨両替事業等を業とする原告会社の取締役であった被告P1が原告会社と同業の被告会社を設立し、原告会社の元従業員である被告P2が被告P1の指示の下、原告の契約するクラウドに記録されていた営業秘密である取引先及び取引内容に係る情報等（本件情報）を窃取して被告会社に開示したとのように、原告会社が主張した事件である。

一方で被告P2は、本件クラウドからデータをダウンロードしたのは、原告の営業のためであって何ら違法ではなく、これまで原告に在籍していた営業職従業員が皆それぞれ行っていたことである、と主張している。

まず、裁判所は原告による本件情報の秘密管理性を下記のように認めなかった。

“当該情報は、原告において、特別な費用を要さずに容易に採り得る最低限の秘密管理措置すら採られておらず、漫然と原告の全従業員がアクセス可能な本件クラウドに保存されていたにすぎないものであって、適切に秘密として管理されていたとはいえず、また、秘密として管理されていると客観的に認識可能な状態にあったとはいえない。”

また、原告会社の従業員は、入社時に秘密保持誓約書を作成している。さらに、原告会社は、被告P1及び被告P2が退職する際に機密保持誓約書を締結するよう求めたものの、被告P1及び被告P2はこれを拒絶している。なお、秘密保持誓約書には競業避止義務についての記載もあった。

このような秘密保持誓約書について、裁判所は下記のように判断し、本件情報の秘密管理性を認めなかった。

“③通信・運用管理規程や入社時の誓約書には、本件情報1及び2を営業秘密として管理する旨の記載はなく、他人の個人情報をみだりに開示しないことと他人の個人情報が原告の営業秘密であることとは関係がない。また、④原告が被告P1及び被告P2の退職時に要求した誓約書は、原告の事業に関する価格、取引情報のみならず、商品、サービス、財務、人事等に関する広範な情報を秘密情報とし、理由の如何を問わず、自己又は第三者のために開示、使用することを無期限に禁じ、退職後、2年間もの間、競合企業への就職等を一切禁止する内容であり（甲37）、仮に合意されたとしても明らかに公序良俗に反し無効なものであり、被告P1及び被告P2がこれを拒否するのは当然であって、むしろ、原告において本件情報1及び2を適切に営業秘密として管理していな

かったことを窺わせる事情といえる。”

上記のように、本事件において被告らは退職時において、原告会社の秘密保持誓約書を拒否しているものの、このことが本件情報の営業秘密性や被告らの行為に対して不利となるような判断はされていない。すなわち、裁判所は秘密保持誓約書の有無にかかわらず、本件情報の秘密管理措置の実態に基づいて、本件情報の秘密管理性を判断している。

なお、本事件において裁判所は、本件情報の秘密管理性を認めなかったため、被告による不正競争行為（被告らの窃取、開示、使用等）について判断はしていない。しかしながら裁判所は、原告が主張する被告による不正競争行為はそれ自体失当か又は理由がないと思料されるとも述べている。

(5) AI 情報事件⁽⁸⁾

本事件は、知財高裁まで争われており、地裁判決が知財高裁でも覆ることなく維持されている。

本事件は、被告 A（原告の元代表取締役）によって設立された被告会社に原告の従業員であった B が転職した際に、本件データを被告会社に持ち出したと原告会社が主張したものである。

本事件においてまず裁判所は、本件データはその内容がウェブで公開されている記事又は情報を確認しながら、平成 29 年前後の公知の情報を寄せ集めたものにすぎず、AI に関する初歩的な情報にすぎないものであり、そもそも秘密情報として管理されるべきものではなかった、と判断している。すなわち、裁判所は、本件データの非公知性を認めていない。このため、本件データと実質的に同一である被告ら作成データも営業秘密に該当するものとはいえない、裁判所は判断している。

このように本件データは、営業秘密ではないと裁判所によって判断されているものの、原告は秘密管理性についても当然主張しており、下記がその主張内容である。

“原告は、フォルダ構成図（甲 16）を提出した上で、本件データが格納されたフォルダへのアクセス及び変更の権限は B を含む IT 担当者 3 名のみが有し、アクセス及び参照の権限は経営会議の構成員のみが有していたのであり、情報管理規程（甲 17）等においても、秘密情報の漏洩を禁じていたなどと主張する。”

上記のような原告の主張に対して、裁判所は下記のように本件データの秘密管理性を認めなかった。

“仮に、原告の主張を前提としても、前記認定事実（4）ア及びイの原告の在籍状況等を踏まえると、相当数の者が本件データにアクセスすることができたと認められる上、そもそも、本件データには個別のパスワードが設定されず、しかも、「機密情報」、「confidential」という記載もなかったのであるから、客観的にみて、本件データの内容に照らしても、本件データにアクセスした者において当該情報が秘密情報であることを認識できなかったことが認められる。”

また原告は、上記主張のように情報管理規定を定めており、この 9 条 3 項には「電子データの秘密情報は、サーバに保存し、アクセス権者以外の者がアクセスできないようにフォルダ・ファイルにパスワードによるアクセス制限をかけなければならない。」とのように定められていた。この情報管理規定による秘密管理措置についても、裁判所は下記のように判断している。

“本件データには、そもそもパスワードが設定されていなかったことが認められるのであるから、上記情報管理規程を前提としても、本件データが原告において秘密として管理されている情報であると認められないことは、明らかである。”

すなわち、原告会社は秘密管理規定において秘密情報にはアクセス制限をかけなければならないと自ら定めているにもかかわらず、本件データに対してアクセス制限を行っていなかった。このため、裁判所は、情報管理規定で定められた方法で管理していない情報は営業秘密ではないと判断している。このように、秘密情報を何とするかを会社が定めていたならば、当然、会社による秘密管理措置もそれに縛られるであろう。

そもそも、営業秘密とする情報に秘密管理性が必要とされる理由は、会社の秘密管理意思が従業員等に対して明確に示すことで、当該情報に対する会社の秘密管理意思を従業員等に認識させるためである。

そして、会社が自ら秘密管理措置の方法を定めているのであれば、その方法により会社の秘密管理意思を従業員に認識させる必要がある。それにもかかわらず、会社自らが定めた秘密管理措置とは異なる管理による情報を営業秘密であると会社が主張しても、従業員は当該情報が営業秘密であると認識できないこととなり、会社の主張は認められないこととなる。

2. 2 秘密管理性が認められた裁判例

(1) アルミナ繊維営業秘密事件⁽⁹⁾

本事件は、元従業員であった被告が原告会社から示されていたアルミナ繊維に関する技術情報等（本件電子データ）を持ち出し、これを転職先の競業会社で開示又は使用するおそれがあると、原告会社が主張したものである。本事件の被告は、元従業員のみであり、転職先である競業会社は被告とされていない。

本事件において裁判所は、本件電子データを転職先会社に持ち込んで使用するための準備行為として、被告が原告会社に隠れて電子データを USB メモリ等に複製保存したものと推認している。

原告会社においては、社内規則として電算機器内の営業秘密の保護・保管・廃棄について電算管理規定が定められており、同規定の一部に引用する形で営業秘密情報の管理につき秘密情報管理規定が定められていた。さらに、原告会社は従業員に対して、秘密情報管理規定を根拠として秘密保持誓約書を提出させており、被告も秘密保持誓約書に署名押印して原告会社に提出していた。

このような事実に基づいて裁判所は、本件電子データに関する秘密管理性を下記のようにして肯定している。なお、本件電子データは、被告が所属する開発課事務室に置かれていた Y ドライブに保存されていた。

“ア 上記 (1) ウ (ウ) のとおり、Y ドライブは、社内 LAN に接続されていたものの、アクセス権を付与する者を限っており、同ドライブへの接続は、開発課従業員 4 名（後に同 4 名以外の 2 名を含む 6 名）の業務用端末 PC 及び開発課事務室に設置された共用ノート型 PC からのみ可能であり、これら PC には、いずれもログイン ID 及びパスワードが設定され、部外者は使用することが不可能なものであったということからすると、Y ドライブ内に保存されていた本件電子データには、客観的にアクセス制限の措置が講じられていたといえることができる。

加えて、原告においては、上記第 2 の 2 (4) のとおり秘密管理に関する規定を定めて従業員にもその趣旨を徹底させる誓約書を提出させており、電算管理規定 7.2 (4) によれば、社内 LAN にアクセスできる原告の従業員は、アクセス権のないデータにアクセスしてはならないことや、他人の ID とパスワードを不正に使用してはならないとされ、さらに同規定 12 項 (2) によれば、アクセスしたデータをコピーし、社外へ持ち出すことも禁止されており、さらに不正なアクセスがされないよう監視する態勢も構築されていたこと（電算管理規定 5 項）が認められる。”

このように本事件では、本件電子データが保存されている Y ドライブにアクセス制限の措置が講じられたことと、原告会社の電算管理規定や秘密保持誓約書によって、本件電子データの秘密管理性が認められている。

なお、本事件では、弁護士費用相当の損害額として 500 万円を被告が支払う等の判決となっている。

(2) 派遣スタッフ名簿営業秘密事件⁽¹⁰⁾

本事件は、人材派遣事業等を行う原告会社の元従業員であった被告 A 及び B が人材派遣事業等を行う被告会社を設立し、被告 A 及び B が原告の営業秘密である派遣スタッフ及び派遣先事業所に関する情報を被告会社に不正に開示したというものである。なお、被告 A 及び B は各々、原告会社の取締役営業副部長、原告会社の取締役営業部長であった。

まず裁判所は、派遣スタッフ及び派遣先事業所に関する情報が原告会社においてコンピュータとスタッフカード(帳簿)によって管理されており、その両方において下記のように秘密管理性を認めた。

“本件においては、上記ア(ア)～(ウ)に認定のとおり、派遣スタッフ及び派遣先の事業所の情報が様々な形態で存在するが、このうち、上記情報のコンピュータにおける管理状況は、ア(ア)に認定したように、秘密であることの認識及びアクセス制限のいずれの点でも、秘密管理性の要件を満たすものと認められる。…”

これらのスタッフカードについては、利用の必要のある都度、コーディネーターあるいは営業課員により複写機でコピーが作成されて、営業課員がこれを持ち歩くこともあったというのであるが、これらのコピーの作成とその利用は、スタッフカードのうちの数名分について一時的に行うものであって、…、業務の必要上やむを得ない利用形態と認めることができる。また、営業課員が自分の手帳等に自己の担当する派遣スタッフや派遣先事業所に関する情報を転記して携帯していたことも認められるが、…、その必要上やむを得ない利用形態と認められる。他方、前記ア(エ)において認定したとおり、原告会社では、派遣スタッフや派遣先事業所の情報の重要性やこれらを漏洩してはならないことを研修等を通じて従業員に周知させていたうえ、該当部署の従業員一般との間に秘密保持契約を締結して秘密の保持に留意していたものである。”

一方で被告 A 及び B は、原告会社から求められた秘密保持誓約書を提出していなかったため、原告会社が一部の従業員から秘密保持誓約書を徴していたとしても、派遣スタッフ及び派遣先事業所に関する情報を秘密と認識できた根拠とはならない、とのように主張した。被告 A 及び B が秘密保持誓約書を提出しなかった点に関して、裁判所は下記のように判断している。

“なお、被告 B 及び被告 A は、誓約書を差し入れていないが、他の従業員との間に秘密保持契約を締結した当時、被告 B ら両名は既に取締役であったためにたまたま誓約書を差し入れていないというにすぎず、上記情報の重要さについては一般の従業員以上に知悉していたというべきであるから、このことをもって秘密として管理されていないとはいえない。”

そして裁判所は、原告会社が保有する営業秘密を被告 A 及び B が使用して被告会社に開示した行為、及び被告会社が被告 A 及び B から各情報の開示を受け、これを取得して使用した行為はいずれも不正競争行為に該当すると判断した。

本事件では、被告 A 及び B が秘密保持誓約書を提出していなかったものの、原告会社に所属していたときの被告 A 及び B の役職(取締役営業副部長又は取締役営業部長)も考慮に入れて、被告 A 及び B は原告会社が保有する派遣スタッフ等に関する情報が秘密であると認識できたと裁判所は判断している。

このように、営業秘密とする情報に対する秘密管理措置が適切であれば、秘密保持誓約書を提出しなかったことをもって秘密の認識が否定されることはないと考えられる。

(3) 婦人靴木型事件⁽¹¹⁾

本事件は、知財高裁でも争われた事件であり、地裁では営業秘密保有者である原告会社の主張が概ね認められ、被告らが控訴したものの、この控訴は棄却されている。

本事件は、被告会社 A が原告会社から預かっていた婦人靴のオリジナル木型(これに化体された靴の設計情報

を本件設計情報という。)を社外に持ち出して被告会社B等に不正に開示した上、同木型を不正に複製等したというものである。なお、原告は取締役二名、従業員三、四名の小規模な会社である。

また、被告会社Bの代表取締役である被告Biは、原告会社の元従業員であり、原告会社を退職した後に被告会社Bを設立した。被告Biは、原告会社に勤務するに当たり、秘密保持について記載された入社時誓約書を原告会社に差し入れていた。さらに、原告会社の就業規則にも、会社・取引先の営業秘密その他の機密情報の目的外使用や漏洩禁止に関する規定がなされていた。

そして、裁判所は、本件設計情報の秘密管理措置を、下記①～③のように認定した。この認定によって裁判所は、本件設計情報について原告会社の従業員は原告会社の秘密情報であると認識していたものであり、取引先製造受託業者もその旨認識し得たものであると認められる、と判断した。

①従業員から、原告会社に関する一切の「機密」について漏洩しない旨の誓約書を徴するとともに、就業規則で「会社の営業秘密その他の機密情報を本来の目的以外に利用し、又は他に漏らし、あるいは私的に利用しないこと」や「許可なく職務以外の目的で会社の情報等を使用しないこと」を定めていた。

②コンフォートシューズの木型を取り扱う業界においては、本件オリジナル木型及びそのマスター木型のような木型が生命線ともいべき重要な価値を有することが認識されており、本件オリジナル木型と同様の設計情報が化体されたマスター木型については、中田靴木型に保管させて厳重に管理されていた。

③原告会社において、マスター木型や本件オリジナル木型について従業員が取り扱えないようにされていた。本事件では、婦人靴のオリジナル木型に対して営業秘密と認識できるような措置、例えば[㊞]マークを付すといったことは行われていなかったようである。

しかしながら裁判所は、秘密保持誓約書及び就業規則といった程度の秘密管理措置に基づいて本件オリジナル木型の秘密管理性を認めている。この理由は、原告会社の業務が婦人靴の製造のように非常に限られた範囲の業務であることや、原告会社が従業員三、四名という小規模であったためと考えられる。このように、本事件では、原告会社の業種及び従業員数が秘密管理措置の判断に影響を与えたと考えられ、第1章で述べた「秘密管理性の総合的な判断」の一例であろう。

(4) 治具図面漏洩事件⁽¹²⁾

刑事事件である本事件は、電気通信機器の製造及び販売等を業とするa社(被害会社)の取締役であった被告人Y1が、a社の営業秘密である測定治具等の設計画面を示されて複製を作成してb社の代表者である被告人Y2にこれを開示し、被告人Y2が日本国外で使用したというものである。なお、本事件の判決は有罪であり、被告人Y1が懲役1年4か月及び罰金80万円、被告人Y2が懲役1年(執行猶予2年)及び罰金60万円となっている。

まず、本事件において営業秘密とされる治具図面の管理状況として下記(ア)～(エ)が挙げられている。

(ア)「設計・開発管理規定」により、治具図面を含む製造図面を顧客へ提出することを禁止し、各種管理規定については、社内のウェブサイトには最新版が掲載され、社員であれば閲覧が可能とされていた。

(イ)従業員就業規則において「会社、取引先等の秘密、機密性のある情報、顧客情報、企画案、ノウハウ、データ、ID、パスワード及び会社の不利益となる事項を第三者に開示、漏洩、提供しないこと」とされ、本社1階事務室に従業員就業規則のコピーが置かれており、社員であれば閲覧が可能とされていた。

(ウ)平成24年10月13日に開かれた事業運営会議において、企業防衛のため社員との機密保持契約を締結することとされ、同会議メンバー等が秘密保持誓約書に署名押印して提出した。被告人Y1も秘密保持誓約書に署名押印して提出した。

(エ)平成27年4月7日付け通知書により、機密保持の観点から、図面、仕様書等の裏紙使用は即日禁止され、それらの書類は裁断して廃棄又は溶融業者に処分を依頼した。

上記のようなa社の管理状況では、就業規則に秘密保持の規定が定められたり、従業員等に秘密保持誓約書を提出させていたものの、治具図面そのものに[㊞]マーク等を付す等の管理がされてはなかったようである。しかしながら、裁判所は下記のように治具図面の秘密管理性を認めている。

“a社は、平成28年4月1日の時点で本社役員5名、本社従業員33名とする規模の会社であったところ（甲2。なお、本社以外にも日本国内に複数の工場があったが、本社の規模を考えると、各工場で本件治具図面に類する技術上の情報に接し得る社員は限定的であったと推認される）、会社の規模がその程度であったことを踏まえれば、本件当時、同社の役員及び従業員にとって、前記第2の3（3）ウで見た各施策により、同社が本件治具図面について秘密管理意思を有していることは、客観的に十分に認識可能であったものと認められる。”

このように、裁判所は治具図面の秘密管理性について、a社の会社規模が小さいことから、上記（ア）～（エ）のような管理状況でも客観的に認識可能であったと判断したようである。このような判断は、上記の婦人靴木型事件と同様であろう。

さらに、本事件では被告人Y1がa社の取締役であったことも秘密管理性の判断に影響を与えていると思われる。この点について、裁判所は下記のように判断している。

“被告人Y1は、本件治具の設計・製造に主導的に関与していた上、本件当時、a社の取締役の立場にあり、既に機密保持誓約書にも署名押印してこれを提出していたのであるから、本件領得行為及び本件開示行為の際、前記1で見た本件治具図面に係る秘密管理性、有用性及び非公知性を基礎付ける事実関係の核心部分については、当然に認識、理解していたものと認められるのであって、本件治具図面が営業秘密に該当することを認識していたことは明らかである。”

このような判断はあってしかるべきであろう。営業秘密の不正な持ち出しは、従業員だけでなく役員等が行う場合も多くある。会社の役員等の役職者は営業秘密に触れる機会も多く、その重要性の認識も一般の従業員に比べて高い場合が多いと想像できる。そうであれば、情報に対する秘密の認識について、当該情報を持ち出した当事者の役職が影響を与えることは妥当であると思われる。

3. 秘密管理性に対する就業規則や秘密保持誓約書の役割

3. 1 裁判例から理解できること

上記で挙げた裁判例のように、情報に対して適切な秘密管理措置を行うことなく、就業規則における秘密保持の規定や、秘密保持誓約書だけでは、当該情報の営業秘密としての秘密管理性が認められる可能性は低い。その理由は、就業規則や秘密保持誓約書は秘密保持の対象が包括的に記載されているに過ぎず、会社が秘密とする情報を従業員が明確に認識できないためである。

このように情報に対する秘密管理措置として、就業規則の規定や秘密保持誓約書の提出を従業員に求めるだけでは不十分であり、当該情報が従業員等に秘密であると認識させるための秘密管理措置の実態が必要である。すなわち、就業規則や秘密保持誓約書は主要な秘密管理措置とはなり難く、営業秘密とする情報には従業員等に認識させるための具体的な秘密管理措置が別途行われる必要があり、就業規則や秘密保持誓約書は具体的な秘密管理措置を補強する程度のものであるべきであろう。

一方で、婦人靴木型事件や治具図面漏洩事件のように、情報に対して[㊞]マーク等の明確な措置がないものの、就業規則や秘密保持誓約書によって当該情報に対する秘密管理性が認められた裁判例もある。しかしながら、これらの営業秘密保有企業は小規模の会社であり、かつ業務範囲が限定的であったり、営業秘密を持ち出した当事者が取締役であったりしたため、情報に[㊞]マーク等を付すまでもなく、当該情報が秘密であることを容易に認識できた状態であった。したがって、就業規則や秘密保持誓約書によって情報の秘密管理性が認められる場合は、会社規模等の他の要素が加味されて総合的に判断された結果であり、小規模でない会社等の場合には適用されない事例であると考えられる。なお、小規模の会社であれば、就業規則や秘密保持誓約書だけでも秘密管理措置が必ず認められるという確証はない。このため、会社規模に関わらず、秘密とする情報等に[㊞]マーク等の具体的な秘密管理措置を行うべきであることはいうまでもない。

また、外貨両替事業取引先情報事件のように、秘密保持誓約書の提出を元従業員が拒否したとしても、それのみによって秘密管理の認識について元従業員が不利に扱われることはないであろうし、派遣スタッフ名簿営業秘密事件のように秘密保持誓約書を提出しなかったからといって、それのみによって会社側の秘密管理措置が不十分であると判断されることもないであろう。上述のように、秘密保持誓約書等は、具体的な秘密管理措置を補強する程度のものであり、情報に対する秘密管理性は秘密管理措置の実態によって判断されるからである。

しかしながら、就業規則の秘密保持に関する規定や、従業員に対する秘密保持誓約書が、営業秘密の秘密管理性の視点から無意味であるわけでは決してない。このような就業規則や秘密保持誓約書によって、営業秘密の不正な持ち出しを会社が認めないことを従業員等に認識させ、営業秘密の不正な持ち出しを抑制させる役割を担っていることは明らかである。

また、就業規則等において営業秘密の不正な持ち出しが行われ場合における処分を定めておくことにより、不正行為を行った者に対して就業規則に基づいた処分が可能となる。

このような裁判例として、生産菌ノウハウ事件⁽¹³⁾では、営業秘密であるコエンザイム Q10 の生産菌等を無断で持ち出した元従業員に対して、原告会社は就業規則における下記規定に基づいて退職金の返還を求めた。

“第 32 条

② 会社は、退職者が在職中に行った背信行為が発覚した場合、あるいは退職者が退職後に会社の機密漏洩等の背信行為を行った場合、すでに支給した退職金・退職年金を返還させ、以後の退職年金の不支給または減額の措置をとることができる。”

これに対して裁判所は、当該生産菌の営業秘密性を認め、原告会社が被告に支給した退職金 2495 万 1148 円のうち、被告による積立分を除いた原告拠出分 2239 万 6000 円の返還を認めた。

3. 2 転職時の秘密保持誓約書に対する報道について

営業秘密に関する刑事事件の報道において、被害会社と元従業員等との間における秘密保持誓約書の存在の有無が取りざたされる場合がある。

これについて、まず、上記のように秘密保持誓約書は会社において情報の秘密管理措置の実態があって機能を発揮するものである。それにも関わらず、営業秘密が不正に持ち出されたとする会社における秘密管理措置の実態を報道することなく、ことさら秘密保持誓約書の有無のみを取りざたすることは好ましくないと考える。

このような報道が繰り返されることによって、営業秘密に対する理解が不十分な会社等が従業員の退職時に秘密保持誓約書の提出を求めさえすれば自社が秘密とする情報を守れると考えるかもしれない。また、退職時に秘密保持誓約書を提出しなければ会社の情報を自由に持ち出すことが可能であるとのように考える従業員や、逆に秘密保持誓約書の提出が義務であるとのように考える者も現れるかもしれない。

外貨両替事業取引先情報事件では、上述のように被告は退職時の秘密保持誓約書の提出を拒否しているものの、原告による営業秘密の主張は裁判所によって認められなかった。さらに、裁判所は、秘密保持誓約書に競合会社への就職等を一切禁止する内容が記載されているとし、仮に合意されたとしても明らかに公序良俗に反し無効なものであり、被告がこれを拒否するのは当然である、とも述べている。

このように、秘密保持誓約書等には競業避止義務といった退職する従業員の職業選択の自由を阻害する内容も記載されている場合もある。このため、裁判所が述べているように、このような秘密保持誓約書の提出を従業員が拒否することは当然であり、退職時の秘密保持誓約書を提出しないという従業員の判断も尊重されるべきであろう。

本来、退職時の秘密保持誓約書の提出は従業員の任意によるものと考えられる。そのような秘密保持誓約書の有無をことさら取り上げて報道することは、秘密保持誓約書が営業秘密にとって重要であるかのように当該報道に接した者をミスリードしかねず、それにより営業秘密に対する誤った理解を広める懸念がある。

3. 3 取引先に対する秘密保持契約との違い

筆者はパテント誌において「取引先への営業秘密の開示と秘密保持契約」⁽¹⁴⁾と題して、取引先に対する秘密保持契約について論考している。この論考において、筆者は秘密保持契約を締結することなく取引先等に開示した情報は営業秘密として認められる可能性は低いであろうと結論付けている。

典型的な裁判例は、ストロップワッフル事件⁽¹⁵⁾である。本事件はオランダの伝統菓子であるストロップワッフルを販売するビジネスモデルに関するものであり、原告会社は被告会社 A との間でストロップワッフルの店舗展開を内容とする提携契約の協議を行うものの、提携には至らなかった。一方で、被告会社 A の代表取締役である被告 P3 は被告会社 O を設立して、訴外のデパートにおいてストロップワッフルの実演販売を開始した。

ここで、原告 P1 があるデパートとの交渉において、当該デパートの担当者に対して機密保持同意書を交付し、原告会社が提案した情報はいずれも原告会社の機密情報であり、原告会社の同意なく使用してはならないこと等を説明し、その際、被告 P2 及び被告 P3 も同席していた。このような事実を鑑みると、被告らは、原告会社等がストロップワッフルのビジネスモデルを営業秘密として扱っていたことを認識できたとも思われる。

しかしながら、本事件において裁判所は下記のように判断し、原告が主張する被告との機密保持の合意、すなわち秘密管理性も否定した。

“…原告 P1 が、被告 A ないし被告 P3、被告 P2 との協議の中で、同被告らに対して本件機密保持同意書を交付ないし説明したことや、同被告らがこれを了承したことを認めるに足りる証拠はなく、原告会社と同被告らとの間で、上記合意が成立したと認めることはできない。”

上記裁判例が示すように、取引先に営業秘密を開示する場合には、情報を開示する取引先各々との間における確実な秘密保持契約の締結が必須である。この際、自社でも取引先に開示した情報に対する適切な秘密管理措置を行う必要がある。さらに、ある取引先には秘密保持契約を締結して情報を開示したとしても、他の取引先には秘密保持契約を締結しないまま当該情報を開示すると、当該情報は非公知性を失い営業秘密と認められない可能性もある。

このように、秘密保持という目的は同じであるものの、取引先に対して営業秘密を開示する場合の秘密保持契約と従業員に対する就業規則や秘密保持誓約書とは、秘密管理性に対する重みが異なると考えられる。すなわち、取引先に対する秘密保持契約は、秘密管理措置において主要な判断材料となり得る。その一方、従業員に対する就業規則や秘密保持誓約書は、上記のように秘密管理措置において複数の判断材料の一つであり、取引先との秘密保持契約のように必ずしも必須ではないと考えられる。

(注)

- (1) 経済産業省、営業秘密管理指針（全部改訂：平成 27 年 1 月 28 日）、p.6、
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/20150128hontai.pdf>
- (2) 東京地裁平成 27 年 3 月 27 日判決、事件番号：平成 25（ワ）13802 号
- (3) 営業秘密管理指針の p.6 の注釈には「情報にアクセスした者が秘密であると認識できる（「認識可能性」を満たす）場合に、十分なアクセス制限がないことを根拠に秘密管理性が否定されることはない。」との説明もある。
- (4) 東京地裁立川支部平成 31 年 1 月 18 日判決、事件番号：平 30（ワ）609 号、知財高裁令和元年 8 月 7 日判決、事件番号：平 31（ネ）10016 号
- (5) 東京地裁平成 30 年 9 月 27 日判決、事件番号：平 28（ワ）26919 号等
- (6) 東京地裁令和 3 年 3 月 23 日判決、事件番号：平 30（ワ）20127 号等、知財高裁令和 3 年 11 月 17 日判決、事件番号：令 3（ネ）10038 号等
- (7) 大阪地裁令和 5 年 4 月 17 日判決、事件番号：令 3（ワ）11560 号
- (8) 東京地裁令和 4 年 8 月 9 日判決、事件番号：令 3（ワ）9317 号、知財高裁令和 5 年 2 月 21 日判決、事件番号：令 4（ネ）10088 号
- (9) 大阪地裁平成 29 年 10 月 19 日判決、事件番号：平成 27（ワ）4169 号
- (10) 東京地裁平成 14 年 12 月 26 日中間判決、事件番号：平 12（ワ）22457 号
- (11) 東京地裁平成 29 年 2 月 9 日判決、事件番号：平 26（ワ）1397 号、知財高裁平成 30 年 1 月 24 日判決、事件番号：平成 9（ネ）

10031号

(12) 横浜地裁令和3年7月7日判決、事件番号：平30(わ)1931号・平31(わ)57号

(13) 東京地裁平成22年4月28日判決、事件番号：平18(ワ)29160号

(14) 石本貴幸、取引先への営業秘密の開示と秘密保持契約、パテント、Vol.73、No.14、p83-p94、(2020)

(15) 東京地裁平成25年3月25日判決、事件番号：平21(ワ)47959号

(原稿受領 2024.1.9)

パテント誌原稿募集

広報センター 副センター長
会誌編集部担当 高石 健二
同 加藤 佳史

- 応募資格** 知的財産の実務、研究に携わっている方（日本弁理士会会員に限りません）
※論文は未発表のものに限ります。
- 掲載** 原則、先着順とさせていただきます。また、編集の都合上、原則「1テーマにつき1原稿」とし、分割掲載や連続掲載はお断りしていますので、ご了承ください。
- テーマ** 知的財産に関するもの
- 字数** 5,000字以上～20,000字以内（引用部分、図表を含む）パソコン入力のこと
※400字程度の要約文章と目次の作成をお願いいたします。
- 応募予告** メールにて応募予告をしてください。
①論文の題名（仮題で可）
②発表者の氏名・所属及び住所・資格・連絡先（TEL・E-mail）を明記のこと
- 論文送付先** 日本弁理士会 広報室「パテント」担当
TEL:03-3519-2361
E-mail:patent-bosyuu@jpaa.or.jp
〒100-0013 東京都千代田区霞が関3-4-2
- 投稿要領・掲載基準** <https://www.jpaa.or.jp/patent-posted-procedure/>
- 選考方法** 会誌編集部にて審査いたします。
審査の結果、不掲載とさせていただくこともありますので、予めご承知ください。