

転職者が持ち込んだ他社営業秘密を使用することによる侵害リスク

会員 石本 貴幸

要 約

近年、営業秘密の不正流出が顕在化しており、この対策を行っている企業は多い。その一方で、自社への他社営業秘密の不正流入の対策を行っている企業は必ずしも多くないと思われる。ここで、他社営業秘密が自社に不正流入する一例として、自社への転職者が前職企業の営業秘密を持ち込むことが考えられる。そして、転職者によって持ち込まれた他社営業秘密を自社で使用した結果、自社が他社営業秘密を侵害して刑事的責任や民事的責任を負う可能性がある。このような営業秘密の侵害には、技術情報に係る営業秘密の侵害事例もあり、知財視点からも自社への他社営業秘密の不正流入、そして侵害防止を意識する必要がある。本稿では他社営業秘密の侵害について実際の事例を紹介し、その対策について論考する。

目次

1. 転職者による他社営業秘密の不正流入の概要
2. 転職者が介在した営業秘密侵害の事例
 2. 1 回転寿司原価情報事件
 2. 2 塗料配合情報事件
 2. 3 リフォーム事業情報事件
 2. 4 自動車部品情報事件
3. 営業秘密の不正流入対策と知財専門家としての営業秘密の理解
 3. 1 他社営業秘密の不正使用に対する対策案
 3. 2 知財専門家としての営業秘密の認識

1. 転職者による他社営業秘密の不正流入の概要

近年、図1、2⁽¹⁾に表されるように、多くて年間30件弱ではあるものの、営業秘密侵害事犯の検挙事件数や相談受理件数は増加傾向にある。この理由の一つとして、日本国内において終身雇用が崩壊し、雇用の流動性が高まっていることが挙げられる。

また、営業秘密侵害罪は非親告罪であるものの、基本的には被害企業が侵害者に対して刑事罰を望まない限り、侵害者が検挙される可能性は低いであろう。このことから、企業において営業秘密の不正流出に対する危機感、及び営業秘密の不正流出に対する処罰感情が近年高まっていることが考えられる。

さらに、営業秘密を持ち出した元従業員に対する損害賠償が10億円以上となっている民事訴訟⁽²⁾もあり、営業秘密の流出による企業の損害は大きい。しかしながら、個人に対して巨額な損害賠償が認められたとしても、到底個人で支払える金額ではない。このため、企業は営業秘密の不正流出に対する抑止力として刑事告訴を行う傾向にあるとも考えられる。また、刑事告訴を行うことにより、警察又は検察により証拠調査が行われ、刑事案件で被告が有罪となれば、その後に民事訴訟を行うことで被害企業にとって有利となり得る。

さらに、不正競争防止法（以下「不競法」という。）の平成23年改正により、秘匿決定、公判期日外の証人尋問等その他の刑事訴訟手続きの特定が整備された⁽³⁾。これにより、営業秘密の内容が刑事訴訟手続の過程で公にされることに対する懸念が緩和されたことも検挙事件数の増加に理由となっているとも考えられる。

図3は、独立行政法人情報処理機構（IPA）が2020年に取りまとめた営業秘密の漏えいルートのアンケート調査結果である⁽⁴⁾。このアンケート調査によると中途退職者による営業秘密の漏えいが他の漏えいルートに比べて最

転職者が持ち込んだ他社営業秘密を使用することによる侵害リスク

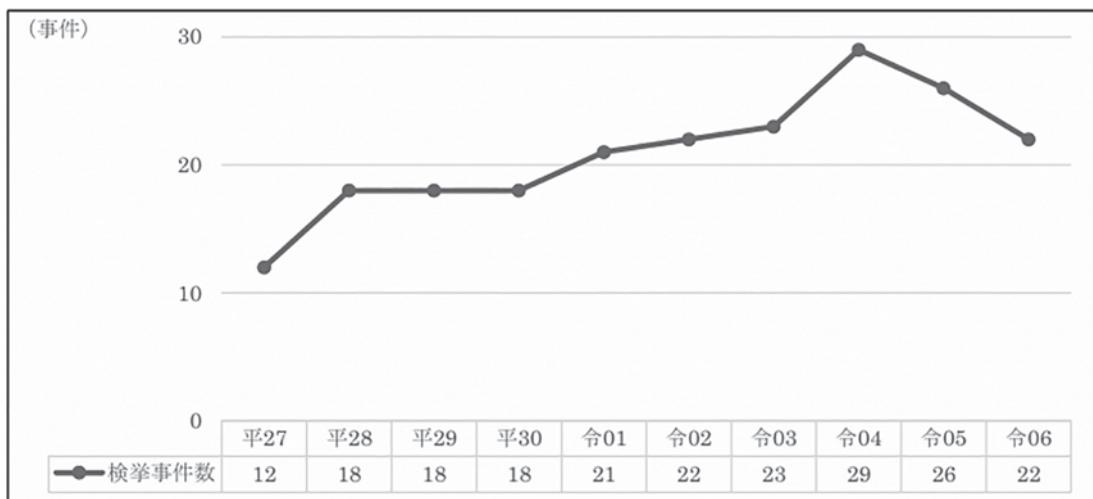


図1 営業秘密侵害事犯の検挙事件数の推移

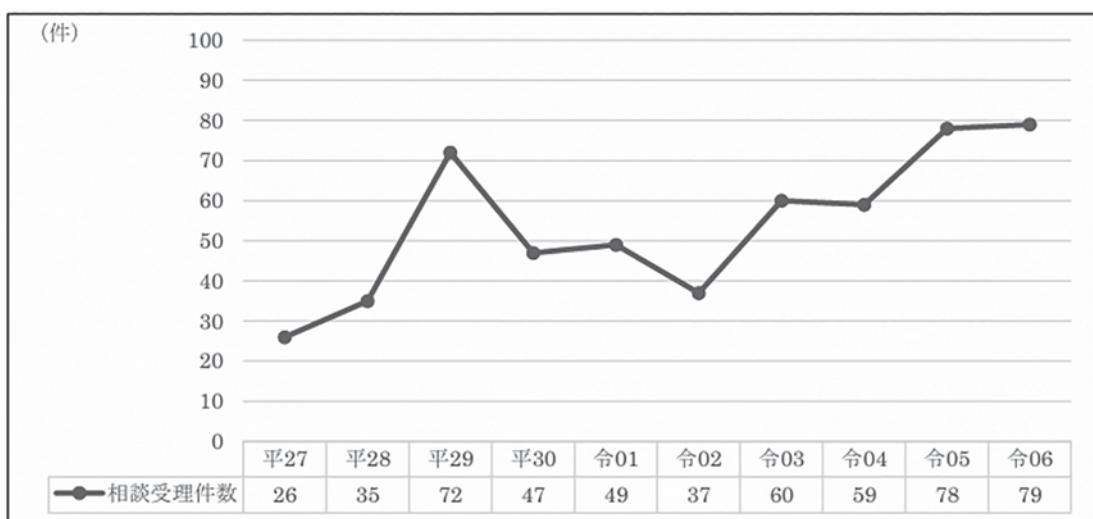


図2 営業秘密侵害事犯に関する相談受理件数の推移

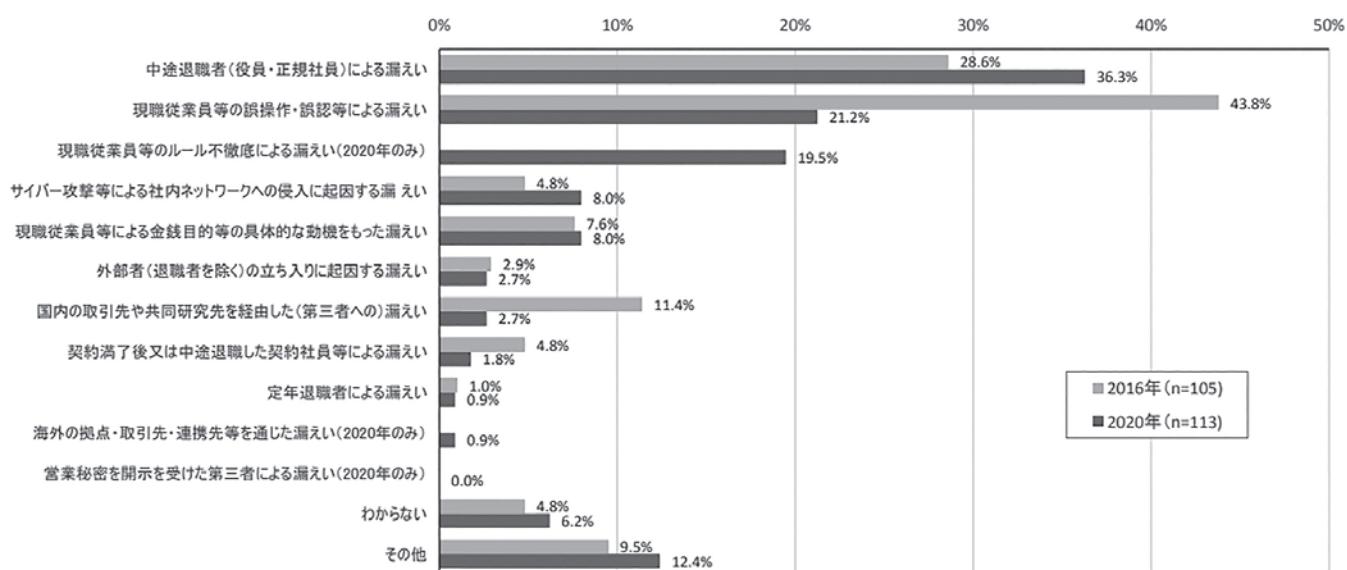


図3 営業秘密の漏えいルート

も多い。中途退職者が前職企業の営業秘密を漏えい、すなわち不正流出させる理由は、転職先で使用したり、独立開業のために使用することの何れかであろう。

ここで、図利加害目的を持って営業秘密を不正に持ち出したり、不正に使用した一次的取得者（中途退職者等）だけでなく、一次的取得者から開示された他社営業秘密を使用等した二次的取得者も法的責任を問われる可能性がある。

二次的取得者が法的責任を問われる場合の一例が、自社への転職者が前職企業の営業秘密を持ち込んで自社内で開示し、自社で当該営業秘密を使用等した場合である。このような場合に、自社の既存の従業員や自社が二次的取得者となり、他社営業秘密を侵害したとして法的責任を問われる可能性がある（不競法第3条、第4条、第21条、第22条）。なお、民事の責任は損害賠償や差し止め等であり、刑事的責任は法人であれば罰金刑等であり、従業員であれば罰金刑だけでなく拘禁刑も含まれる。

また、営業秘密が技術情報であれば、当該技術情報の不正使用は外形的には特許権侵害と同様であるとも考えられる。しかしながら、特許権侵害は刑事罰が特許法第196条や第201条等で規定されているものの、侵害企業が刑事罰を受けた事例は略無く、特許権の侵害企業の従業員が刑事罰を受けることは想定し難い。一方で、営業秘密侵害については侵害企業が刑事罰を受けるだけでなく、侵害企業の従業員までもが刑事罰を受けた事例が存在しており、この刑事罰の点において特許権侵害と営業秘密侵害とでは大きな違いがあると言えよう。

2. 転職者が介在した営業秘密侵害の事例

次に、転職者が前職企業の営業秘密を持ち出し、転職先で開示及び使用した典型的な事件を挙げる。以下の事件は、何れも刑事案件となっているものであり、前職企業の営業秘密を不正に持ち出した転職者は何れも有罪判決が確定している。

2. 1 回転寿司原価情報事件

本事件は、回転寿司チェーンであるF社の事業推進本部長であったCが、F社の競合であるK社に転職して副社長に就任し、F社の営業秘密をK社内で不正に開示してK社の既存の従業員であるB（当時の商品本部長）に使用等させたというものである。Cは、その後K社の社長に就任した。なお、Cは、前職企業であるF社を退職するにあたりF社の秘密保持誓約書に署名をしたが⁽⁵⁾、K社の顧問となった後に元部下を介してF社の営業秘密を取得した⁽⁶⁾。

本事件においてF社は、転職したCだけでなく、K社とK社の従業員であるBも営業秘密侵害で刑事告訴した。その結果、Cは懲役3年（執行猶予4年）、罰金200万円が確定している⁽⁷⁾。また、Bは懲役2年6月（執行猶予4年）及び罰金100万円、K社は両罰規定により罰金3000万円の地裁判決となり⁽⁸⁾、その後K社とBは控訴したものの棄却され、地裁判決が覆ることはなかった⁽⁹⁾。

本事件が他の営業秘密侵害事件と大きく異なる点は、営業秘密を持ち出した転職者だけでなく、転職先企業や転職先企業の従業員までもが刑事告訴され、有罪判決となった点である。地裁判決においてK社の従業員であるB（被告人B）の行為は下記のように認定されている。なお、下記の認定において“本件各データ”はF社の営業秘密であり、“被告会社”はK社である。

“被告人Bは、Cの指示を受け、同年12月17日、本件各データを用いて、F社が提供する商品の原価と被告会社が提供する商品の原価とを比較したデータファイルを作成した上、Cに対し、これを添付した電子メールを送信し、さらに、同月21日、同データファイルについて、被告会社分につき物流費抜きの原価率を計上したものに更新した上、Cに対し、これを添付し、その分析をも加えた電子メールを送信した”

上記はBの行為であるが、営業秘密の不正使用であれば、BはCから渡された本件各データがF社の営業秘密であることを認識できていなければならぬと考えられる⁽¹⁰⁾。すなわち、本件各データには~~○~~マーク等が直接的に付されていた様子もなく、そうするとBは本件各データがF社の営業秘密であることを認識できなかつたのではないか、ということである。これに対して裁判所は下記のように判断している。

“被告人Bは、F社から転職して間がないCから、「Jデータ」とのF社の略称を使用した件名のメールを受信しており、かつ、添付に係る本件各データの表題は、「原価表」「J食材一覧……仕切値用」の文言を含むものであるから、そのメールの件名及び本件各データのファイル名自体からして、本件各データがF社の商品の原価、仕入れ等に関するデータであると容易に推知できたといえる。……その内容を確認していたのであるから、……本件各データがF社の商品の原価、仕入れ等に関するものであることを認識したと認められる。また、このような内容に照らすと、F社がこれを秘密として取り扱うことは、F社の従業員に限らず、商品開発等に携わる者にとって容易に推知可能といえる。被告人Bの上司に当たる前記Hが、前記（1）イの比較したデータファイルを閲覧して、被告人Bに対し、「これまずいよね。犯罪でしょ。」と言ったことも、このことを端的に表すものである。したがって、被告人Bにおいて、本件各データが営業秘密に該当するとの認識に欠けるところはない。”

すなわち、BがCから本件各データを受け取った経緯、本件各データにあるF社の略称、さらにはK社内での「犯罪でしょ。」という指摘を鑑みると、Bは本件各データがF社の営業秘密に該当するとの認識があったと、裁判所は判断している。

一方で、Bの弁護人は「被告人BがCの指示を拒めなかった」ことを主張している。この主張は、BがCの部下であり、一公社員であることを鑑みると当然のこととも考えられる。仮にBがCの指示を拒むと、Bは当時副社長であったCの心象を強く害することとなり、最悪な場合にはK社の退職まで追い込まれる可能性もある。さらに、Bの行為は本件各データがF社の営業秘密でなければ通常業務の範囲内に過ぎず、Bとしてはこのような行為により刑事罰を受けることは甚だ納得し得ないと考えたであろうことは想像に難くない。しかしながら、裁判所は「このことは目的の認定に関わらない。」としたうえで下記のようにBとCは共犯者であると判断し、Bに対する判決を上記のように懲役2年6月（執行猶予4年）及び罰金100万円とした。

“被告人Bは、被告会社において商品の開発、販売等について責任ある立場にあったところ、営業秘密を取得した後、自らこれを開示、使用した点で、その役割を軽く見ることはできないし、共犯者からの指示があったとしても、直属の上司らに相談するなどの方法を十分に取り得たのに、保身や共犯者からの評価を気にして安易にその指示に従ったのであって、その動機・経緯に酌むべき余地は大きくない。”

2. 2 塗料配合情報事件

本事件は、塗料の製造販売等を目的とするa社の子会社であるb株式会社の汎用技術部部長等として商品開発等の業務に従事していたNが、a社の競合他社であるc社にa社の営業秘密を漏えいし、自身もc社の取締役に就任したというものである。a社の営業秘密はa社の塗料の原料及び配合量に関するデータであり、c社はa社の営業秘密を使用した製品の製造販売を行った。a社はNに対して刑事告訴を行い、Nは持ち出したデータの営業秘密性を高裁まで争ったが、懲役2年6月（執行猶予3年）、罰金120万円の有罪判決が確定している⁽¹¹⁾⁽¹²⁾。

また、a社はc社及びNに対して、一部の製品の製造及び販売の差し止めと損害賠償を求める訴えを提起した。その結果、a社とc社とは和解に至り、c社は和解金を含む訴訟費用3億7200万円を特別損失に計上することになった⁽¹³⁾。このように、a社の営業秘密を使用したc社は刑事告訴されていないものの民事訴訟を提起され、c社は多額の和解金をa社に支払う結果となっている。

ここで、Nが持ち込んだa社の営業秘密をc社が使用するに至るまでの経緯を下記に記す。

- (1) Nは、a社を退職し、a社の子会社であるb社に転籍。
- (2) Nは、b社に在籍中、同社本社内において、システムにアクセスして本件情報が記載された商品設計書を取得し、これを基に本件各塗料の原料及び配合量の情報についての完成配合表①、完成配合表②を作成。
- (3) Nは、平成25年2月12日にb社に対して辞表を提出し、同年3月15日にb社を退職。

- (4) Nは、平成25年2月にc社から同社の取締役への就任の打診を受け、同年4月にc社に入社して同年6月に同社の取締役に就任。
- (5) Nは、同年4月頃にc社において、完成配合表①を基に作成した推奨配合表①をc社の従業員Aらに手渡す。
- (6) Nは、同年8月2日に完成配合表②を基に作成した推奨配合表②を添付した電子メールをc社の従業員Bに送信。
- (7) c社は、Nにより開示された情報を用いて塗料X、塗料Yをそれぞれ開発製造して販売。

上記経緯からすると、Nはa社の営業秘密を用いて作成した推奨配合表①をc社に入社した同じ月にc社内で開示しており、さらに、c社に入社してから4か月後には推奨配合表②をc社内で開示している。

そして、c社は、Nが開示した情報を用いて塗料を開発し、製造販売していることから、Nがc社で開示した推奨配合表に記載の内容は優れた“発明”であったことは想像に難くない。すなわち、Nはc社に入社後、わずかな期間のうちに優れた発明を記載した推奨配合表①、②をc社に開示していることとなる。

ここで推奨配合表①、②をc社がNの発明であるとして管理した場合、c社はNに対して、何時どこで推奨配合表を作成したのかを問うはずである。その結果、c社は、Nがc社内で推奨配合表を作成するための実験等を行った形跡がないことも確認でき、推奨配合表がa社の情報によって作成されたものであることを認識することは容易であったと考えられる。

そのように考えると、c社は、Nが開示した推奨配合表を発明として捉えてその創出過程を確認することで、推奨配合表はa社の営業秘密であると認識できたはずである。その結果、c社は、不正流入したa社の営業秘密を使用した製品を製造販売することを未然に防止できたとも考えられる。

2. 3 リフォーム事業情報事件

本事件は、家電小売り業のA社の元部長経験者であるP1がリフォーム事業に関する商品仕入れ原価や粗利のデータ等の営業秘密を転職先であり競合他社であるB社へ持ち出したものである。なお、P1は、転職先であるB社においてスマートライフ推進部部長等として、リフォーム関連商品の販売企画等の業務に従事した。そして、P1はA社によって刑事告訴され、その結果、懲役2年（執行猶予3年）、罰金100万円の有罪判決が確定している⁽¹⁴⁾。

また、P1が転職したB社は、P1から開示されたA社の営業秘密をリフォーム事業のために使用した。このため、A社は、B社及びP1に対して民事訴訟を提起し、当該営業秘密の使用差止及び損害賠償を求めた。この結果、B社による不競法第2条第1項第8号違反が認められ、当該営業秘密の一部の使用差し止め及び1815万円の損害賠償等が認められた⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾。

B社による営業秘密侵害が認められるためには、不競法第2条第1項第8号にあるように、「その営業秘密について営業秘密不正開示行為が介在したことを知って、若しくは重大な過失により知らないで営業秘密を取得」という要件を満たす必要がある。なお、P1が持ち込んだA社の営業秘密（本件各情報）には~~セ~~マーク等が直接的に付されていなかったようである。この点は、上述の回転寿司原価情報事件と同様と考えられる。

上記要件に対して、裁判所は以下のように判断している。なお、下線は筆者による。

“イ 被告P1による本件各情報の被告会社に対する開示と被告会社による取得

(ア) 被告P1による開示

被告会社の共有データサーバ内のネットワークフォルダ（以下「被告会社共有フォルダ」という。）には、本件各情報のデータが保存されていた。被告P1がP1HDDを被告会社貸与パソコンに接続していたこと、被告会社共有フォルダにデータが保存された資料が大量であることなどからうかがわれるよう、被告P1は、被告会社に対し、P1HDDに保存された全てのデータを被告会社共有フォルダに移すことにより、本件各情報を開示した。……

(イ) 被告会社による本件各情報の取得

被告会社は、被告P1が原告においてリフォーム事業に従事していたことを十分認識した上で、被告会社自らリフォーム事業を広く展開するに当たり、被告P1のリフォーム事業における知識経験を利用しようとしてその採用を決定し、その採用から間もない平成26年2月に、リフォーム事業を担当する部署としてスマートライフ推進部を設置し、被告P1をその部長とした。

また、被告会社共有フォルダには、●●本件各情報が多数保存されていたところ、上記スマートライフ推進部に所属する被告P1以外の被告会社従業員もその存在を認識しており、実際に部内の会議で資料として使用されることもあった。また、被告会社共有フォルダ上の本件各情報は、これらの従業員のほか、被告会社本社で勤務する従業員は、他の部署の者でも閲覧可能な状態に置かれていた。

被告会社共有フォルダに保存された本件各情報に含まれる●●は、その性質上、社外への開示が一切許されない情報であって、原告と競業関係にある被告会社は、これらの情報を見た時点で、被告P1が原告に対する秘密保持義務等に違反してそれらを被告会社に開示していることを容易に理解できたものであり、現に、被告P1から本件各情報に含まれる情報等を開示された被告会社従業員は、そのように理解した。

以上のような事情から理解されるように、被告会社は、被告P1の開示によって本件各情報を取得したところ、その際、被告P1による本件各情報の不正取得行為が介在したこともしくは被告P1による本件各情報の開示が不正開示行為であることを知り、又は重大な過失によりこれを知らないで、本件各情報を取得したものである。”

このような裁判所の判断によると、B社内ではP1が持ち込んだA社の営業秘密をB社の従業員がA社の営業秘密として認識し、使用していたとのことである。このことは、他社営業秘密の不正使用の法的責任がB社の従業員に対しても問われる行為であり、上記の回転寿司原価情報事件と同様にB社の従業員が刑事罰を受ける可能性があった。

なお、A社はB社も刑事告訴したようであるが、理由は定かではないもののB社は起訴猶予処分となっている⁽¹⁷⁾。ここで、A社がP1を刑事告訴した時期が2014年8月であることを鑑みると、それと同時にA社はB社を刑事告訴したと考えられる。すなわち、起訴猶予処分は、現在から10年以上前における検察の判断であり、回転寿司原価情報事件の判決が出た現在の感覚に比べて営業秘密侵害に対する検察の認識が甘かったのかもしれない。仮に、現在の感覚で検察が判断すれば、B社は起訴猶予処分とはならずに起訴されて有罪判決となった可能性もある。さらに、A社がB社の従業員も刑事告訴した場合には、B社の従業員も有罪判決となった可能性もあったと考えられる。

2. 4 自動車部品情報事件

本事件は、総合商社であるK社の元従業員Xが競合他社であるS社に転職する際に、K社の営業秘密を持ち出したとして逮捕されたものである。元従業員Xは、転職前に自動車部品に関連する多数のファイルをダウンロードしたり、退職後に元同僚のIDとパスワードを使用してK社の営業秘密を不正取得していた⁽¹⁸⁾。元従業員Xは、地裁において懲役2年（執行猶予4年）、罰金100万円の判決を受けている⁽¹⁹⁾。

なお、S社は、前職で業務上知り得た機密情報を当社に持ち込まないことについて明記した誓約書を入社時に差入させていた⁽²⁰⁾。しかしながら、元従業員Xは、誓約書を無視して、S社の従業員にK社の営業秘密を開示していたとのことである⁽²¹⁾。なお、K社の営業秘密を開示されたS社の従業員はその内容を理解できず、使用等はしていないとのことである。

3. 営業秘密の不正流入対策と知財専門家としての営業秘密の理解

上記の事例で説明したように、従業員の転職に伴い前職企業の営業秘密が持ち出されて刑事事件化した事例は既に複数存在する。その結果、転職者が刑事罰を受けるだけでなく、他社営業秘密が不正流入した転職先企業が刑事告訴されて罰金刑を受け、自社の既存の従業員までもが刑事罰を受ける事態となっている事例すらある。他社営業

秘密が自社に不正流入し、それを使用したとして既存の従業員が刑事罰を受けることは、当該従業員の人生にとって取り返しのつかない事態であり、企業にとって絶対にあってはならないことである。

ここで、営業秘密の不正流出を防止する研修を行う企業は多いものの、他社営業秘密の不正使用に対する研修を行っている企業は未だ少ないと思われる。このため、自社の営業秘密を許可無く持ち出すことは違法であるもの、他社営業秘密を使用することは違法ではないと認識している従業員等も存在する可能性がある。

このように考える従業員が存在する可能性は、不競法における営業秘密の法的保護の規定の経緯からも想像され得る。具体的には、平成2年（1990）法改正で営業秘密の民事的保護が規定されたものの、営業秘密の刑事的保護はその後の平成15年（2003年）法改正で規定され、二次的取得者等に関する刑事罰に関しては更に後である平成17年（2005）法改正で規定されている。

すなわち、転職者が持ち込んだ他社営業秘密を使用することを想定した刑事罰が規定されてから、20年程度しか経過していない。このため、それ以前では、他社営業秘密を許可なく使用してもよいという風潮が企業には存在していた可能性があり、未だにそのように考えている年配従業員や、そのように年配従業員に教育されている若手従業員も存在している可能性がある。

3. 1 他社営業秘密の不正使用に対する対策案

上記のことからも、他社営業秘密の不正使用を防止するための対策が各企業において必要であると考えられる。

ここで、営業秘密の不正流出はサーバに保存されているデータを持ち出すことによって主に行われるため、サーバへのアクセスログ管理やEメールの監視等によりシステム的に検知も可能である。また、他社営業秘密の不正流入に対しては、例えば、転職者がサーバに前職企業の営業秘密を保存することを想定して、転職者のIDでログインされたパソコンからサーバへ多数のデータが短期間のうちに保存された場合にアラートを出すといったシステム的な検知も考えられる。

しかしながら、他社営業秘密の不正開示は、転職者から直接的に自社の既存従業員へ行われる場合もあり、このような場合にはシステム的な検知は難しいであろう。そこで、他社営業秘密の不正使用を防止するために、以下のような対策案を提案する。

（1）自社への転職者に対する注意喚起

転職者が自社へ入社する際に、前職企業の営業秘密を自社に持ち込まない旨を示した誓約書への署名を求める。

転職者が誓約書に署名を行ったとしても、自動車部品情報事件のように、誓約書を無視して転職者が自社へ前職企業の営業秘密を持ち込む可能性はある。このため、この誓約書は転職者に対する注意喚起程度の意味しか持たない。しかしながら、仮に転職者が自社へ前職企業の営業秘密を持ち込んだ場合において、自社が転職者に前職の営業秘密の開示を要求していないことを主張するための証明にもなり得るであろう。

（2）社員研修

社員研修は、仮に転職者が前職企業の営業秘密を自社に持ち込んで開示したとしても、それを自社内で使用したり、さらに自社内で拡散することは違法であるとの認識を従業員に共有させるための研修である。

また、転職希望者に対する採用面接時に他社営業秘密を聞き出す行為や、入社した転職者に対して前職企業の営業秘密の開示を要求する行為も違法であることを研修で認識させるべきである。このような営業秘密の不正開示等をそそのかす行為は、営業秘密侵害罪（不競法第21条第1項1号・第2号、同条第2項第1号～第4号）の共犯となり得る⁽²²⁾。

（3）社内相談制度

社内相談制度とは、転職者から他社営業秘密の開示又は使用を促された場合の相談窓口を自社内に設けることである。相談窓口は営業秘密に詳しい部門、例えば法務部や知的財産部が担うことが考えられる。

上記の社員研修によって自社の従業員は他社営業秘密の不正使用が違法であることを認識するものの、自社への転職者の中には営業秘密侵害の認識が低い者も存在するであろう。このような転職者は上記誓約書に署名をしたとしても、既に前職企業の営業秘密を持ち出している場合には自社内で当該営業秘密を開示する可能性がある。

そして、自社の従業員が転職者から前職企業の営業秘密の開示を受けた場合、上記の社員研修によって当該開示行為が違法であることを認識している従業員ほど困惑することであろう。このような場合に、当該従業員が相談窓口の担当者に相談を行う。

特に、回転寿司原価情報事件のように、転職者が上司となってその部下が他社営業秘密の不正使用を指示された場合に、当該部下は上司の指示と違法行為との板挟みとなってしまい、上司の指示に従っても上司の指示を断つても当該部下にとって好ましくない状況に追い込まれる。

このような場合に、当該部下が社内相談制度を利用して担当部門に相談する。担当部門は、上司となった転職者に当該指示等が違法行為であることの説明やその後対応を行う。その後の対応とは、例えば、他社営業秘密が社内でそれ以上拡散することを防止する措置や、転職者が営業秘密を持ち出した前職企業への当該事実の通告を行うか否かの判断である。

なお、回転寿司原価情報事件だけでなく塗料配合情報事件やリフォーム事業情報事件でも、営業秘密を不正に持ち込んだ転職者は前職企業で役職者であり、転職先でも役職者となっている。これらの事件のように、前職企業で役職者だった者が営業秘密を不正に持ち出すことは少なからずある。この理由は、役職者ほど営業秘密に対するアクセス権を多く有しており、かつ営業秘密の価値をよく理解しているためと思われる。さらに、転職先でも役職者として雇用される場合には、転職先でより早く成果を挙げなければいけないという意識がより強く働くであろうことから、このような転職者ほど前職企業の営業秘密を不正に持ち出し、転職先で開示する動機が高いとも考えられる。

そして、転職者が役職者であり転職先ですぐに部下を持つことは、昨今では何ら珍しくはない。このため、役職者となる転職者が、万が一前職企業の営業秘密を持ち込んで使用することを部下に指示した場合であっても、企業が社内相談制度を設けることによって回転寿司原価情報事件のように既存の従業員が刑事罰を受けるという最悪の事態の回避が可能となる。

また、社内相談制度は、転職者からの相談も受け付けるべきである。例えば、転職者が既存の従業員から前職企業の営業秘密を聞き出そうとされた場合、転職者が相談制度を利用可能なようにする。転職者から相談を受けた相談窓口は、既存従業員による他社営業秘密の聞き出しをやめるように注意を行う。

なお、既存従業員又は転職者に関わらず、社内相談制度を利用した者がその後に不利益を被らないようにすることは当然である。

(4) 知財活動を介した不正流入検知

不正に流入した他社営業秘密が発明のような技術情報である場合には、特許出願するか否かにかかわらず、知財部が発明を一括管理することで他社営業秘密の不正流入を検知できる可能性がある。

すなわち、塗料配合情報事件のように転職者が転職してから間もなく発明を行った場合には、その発明に至った経緯等を注意深く確認する必要がある。その結果、当該発明が自社で創作されたものではない場合には、転職者の前職企業の営業秘密である可能性が生じ、そのような場合には当該発明の自社実施しない、という決断を知財部が行うこととなる。

特許出願するか否かにかかわらず発明を知財部が一括管理することで、自社で創作された発明、すなわち非公知の技術情報を秘密管理し易くなる。なお、知財部が発明を一括管理するためには、研究開発部門とのより一層の連携が必要となる。

3. 2 知財専門家としての営業秘密の認識

上記のような対策を行うことで、他社営業秘密を自社で不正使用するという事態は生じ難くなる。一方で、他社

営業秘密の使用が違法であるという認識が自社に広がると、営業秘密侵害について過剰に反応する者も現れる。過剰な反応とは、前職企業で培った転職者の知識や技能、経験等を過剰に前職企業の営業秘密であると判断することである。転職者に対して過剰な反応をしてしまうと、転職者を委縮させてしまい転職者が自身の能力を自社で十分に発揮できないばかりか、自社を退職する可能性も生じ得る。

当然ながら前職企業で培った転職者の知識や技能、経験等の全てが前職企業の営業秘密ではない。例えば、転職者が前職企業で知り得た知識や技能、経験等であっても、転職者が属する業種において一般的なものであれば、それは営業秘密ではない。そもそも、営業秘密とする情報は特定されていなければならず⁽²³⁾、情報として特定できない技能等は営業秘密とはなり得ない。このため、転職者が知っている情報のうち、前職企業の営業秘密であると判断される情報はごく一部の情報である。従って、転職者が前職企業の営業秘密を知っているからといって、転職先で自身の能力を発揮できない事態となることは想定し難い。

また、公知の情報はたとえ前職企業で秘密管理されていたとしても、非公知性の要件を満たさないため営業秘密ではない。さらに、一見、非公知の技術情報であっても、公知の技術情報に比べて特段の作用効果が無い場合には、その非公知性又は有用性が否定され、当該技術情報の営業秘密性が否定される可能性もある⁽²⁴⁾。

一方で、例えば、非公知の情報を転職者が自社にもたらし、転職者が当該情報は前職企業で秘密管理されていなかったと証言したとしても、それを鵜呑みにしてはならない。当該情報が前職企業で秘密管理されていなかったことを、自社で確認するための現実的な術がないためである。

また、転職者が自身で創出した情報（発明）であるとして、非公知の情報を自社にもたらした場合も注意が必要である。ここで不競法第2条第1項第7号には「営業秘密を保有する事業者（以下「営業秘密保有者」という。）からその営業秘密を示された場合において、」とある。この文言の解釈として、営業秘密を自身で創出した者は、当該営業秘密を営業秘密保有者から示されではおらず、逆に事業者に示すことになり、その者自身が営業秘密を他社等に漏えいしたとしても営業秘密侵害にはならないというものがある。このような解釈では、企業から開示された情報についてのみ不競法2条第1項第7号の保護が及び、それ以外の情報に関しては、契約上の義務が無い限り利用に対する制約がないと考えられる⁽²⁵⁾。一方で、発明ではなく顧客情報を営業秘密とした場合であるが、このような解釈を否定する裁判例もある⁽²⁶⁾。このため、転職者自身が創出した情報であってもそれが非公知であれば、営業秘密侵害のリスクを鑑みると他社営業秘密として扱う方が安全であろう。

このように、情報の営業秘密性は、専門的な判断が必要となる場合も多々ある。このため、上記の社内相談窓口の担当者は営業秘密に対する理解を深め、転職者がもたらす情報に対して適切な判断を行い、転職者が委縮することなく、その能力を発揮できる環境を整える必要がある。

（注）

（1）警察庁生活安全局 生活経済対策管理官、令和6年における生活経済事犯の検挙状況等について、p.20、
https://www.npa.go.jp/news/release/2025/06_nenpou.pdf

（2）知財高裁令和2年1月31日判決、令元（ネ）10044号

（3）経済産業省 知的財産政策室 編、逐条解説 不正競争防止法〔第3版〕、p.315、商事法務、（2024）

（4）独立行政法人情報処理推進機構、企業における営業秘密管理に関する実態調査2020 調査実施報告書、令和3年3月、
<https://www.ipa.go.jp/archive/files/000089191.pdf>

（5）朝日新聞デジタル、「「かっぱ寿司」前社長、起訴内容認める 営業秘密持ち出しで初公判」、2022年12月22日、
<https://www.asahi.com/articles/ASQDQ5S3RQDQUTIL006.html>

（6）カッパ・クリエイト株式会社、「当社役員に対する競合会社からの告訴について」、2021年7月5日、
https://www.kappa-create.co.jp/blog/wp-content/uploads/2021/07/_当社役員に対する競合会社からの告訴について_20210705.pdf

（7）東京地裁令和5年5月31日判決、事件番号：令4（特わ）2148号

（8）東京地裁令和6年2月26日判決、事件番号：令4（特わ）2148号

（9）東京高裁令和6年10月9日判決、事件番号：令6（う）743号

（10）経済産業省 知的財産政策室 編、逐条解説 不正競争防止法〔第3版〕、p.283、商事法務、（2024）（「①図利加害目的の係り方 本

転職者が持ち込んだ他社営業秘密を使用することによる侵害リスク

- 罪については、不正開示により営業秘密を取得した時点から違法性の認識が必要であると考えられるので、取得の時点及び不正使用又は不正開示の時点のいずれにおいても目的要件を満たさない限り、本罪は成立しない。」との記載がある。)
- (11)名古屋地裁令和2年3月27日判決、事件番号：平28（わ）471号・平28（わ）662号
- (12)名古屋高裁令和3年4月13日判決、事件番号：令2（う）162号
- (13)菊水化学工業株式会社、「当社に対する訴訟の和解、特別損失の計上及び業績予想の修正に関するお知らせ」、2023年3月6日、
https://www.kikusui-chem.co.jp/ir/upload_file/tdnrelease/7953_20230303523925_P01_.pdf
- (14)日本経済新聞、「エディオン元課長に有罪 営業秘密漏洩で地裁判決」、2015年11月13日、
https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG13H2L_T11C15A1CC0000/
- (15)株式会社エディオン、「上新電機株式会社等による営業秘密の不正使用に対する民事提訴の判決に関するお知らせ」、2020年10月1日、
<https://www.edion.co.jp/system/files/news-release/pdf/ja/2020-10/20201001 上新電機株式会社等による営業秘密の不正使用に対する民事提訴の判決に関するお知らせ.pdf>
- (16)大阪地裁令和2年10月1日判決、事件番号：平28（ワ）4029号
- (17)株式会社エディオン、「上新電機株式会社等による営業秘密の不正使用に対する民事提訴の判決に関するお知らせ」、2020年10月1日、
<https://www.edion.co.jp/system/files/news-release/pdf/ja/2020-10/20201001 上新電機株式会社等による営業秘密の不正使用に対する民事提訴の判決に関するお知らせ.pdf>（「この事態を受け、2014年8月に元従業員を刑事告訴したところ、当該元従業員は起訴され、後に有罪判決が確定し、ジョーシンは起訴猶予処分となりました。」との記載がある。）
- (18)読売新聞オンライン、「「双日」元社員を逮捕、前の勤務先「兼松」から営業秘密を不正持ち出しか…元同僚のID使う」、2023年9月28日、
<https://www.yomiuri.co.jp/national/20230928-OYT1T50158/>
- (19)東京地裁令和6年8月20日判決、事件番号：令5（特わ）2117号
- (20)双日株式会社、「当社元社員の逮捕について」、2023年9月28日、
https://www.sojitz.com/news/news_file/file/230928_01.pdf
- (21)日本経済新聞、「双日元社員起訴 兼松の営業秘密持ち出し、誓約書も無視」、2024年10月18日、
[https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE081GO0Y3A001C2000000/（掲載期間終了）](https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE081GO0Y3A001C2000000/)
- (22)経済産業省 知的財産政策室 編、逐条解説 不正競争防止法〔第3版〕、p.283、商事法務、(2024)
- (23)知財高裁平成23年11月28日判決（事件番号：平成23年（ネ）第10033号）、大阪地裁令和2年3月26日判決（事件番号：平30（ワ）6183号・平30（ワ）9966号）、大阪地裁令和5年7月3日判決（事件番号：令2（ワ）12387号）等、営業秘密が特定されていないとして、秘密管理性、有用性、及び非公知性が裁判所によって判断されなかった民事訴訟は多数存在する。
- (24)石本貴幸、技術情報が有する効果に基づく裁判所の営業秘密性判断、知財管理、Vol.70 No.2、p.159-p.169、(2020)
- (25)田村善之、不正競争防止法概説〔第2版〕、p.345、有斐閣、(2003)（このほかに、通商産業省知的財産政策室が監修して1990年に有斐閣から発行された「営業秘密—逐条解説 改正不正競争防止法」のp.139には「保有者ヨリ示サレタル営業秘密」に対して「労働者に帰属するものは対象から除外される」とあり、「労働者に帰属する営業秘密を企業に帰属させ、退職後の使用・開示を行わないこととしていたにもかかわらず、その契約に反して当該営業秘密を使用・開示する場合には債務不履行責任を負うことはいうまでもないが、これはあくまで契約法の問題であり改正法の適用とは次元を異にするする問題である。」とある。）
- (26)大阪地裁平成30年3月5日判決、事件番号：平成28年（ワ）第648号（本事件では、「実際に顧客を開拓し、顧客情報を集積したのは被告ら3名であっても、それは、被告ら3名が原告企業の従業員としての立場で、原告企業の手足として行っていたものにすぎないから、被告ら3名が集積した顧客情報は、原告企業に帰属すべきもの」と裁判所が判断している。）

（原稿受領 2025.1.31）