

不正競争防止法関連の最近の判例について

——営業秘密侵害事件について——

フェアトレード委員会*

抄 録 不正競争防止法に関わる裁判としては、模倣や偽装表示に関する裁判が注目されることが多いが、近年、営業秘密侵害（営業秘密の漏洩・不正使用等）に関する訴訟も増えつつある。しかしながら営業秘密については、「秘密管理性」、「有用性」、「非公知性」のいわゆる3要件を満たす必要があり、とりわけ秘密管理性（管理体制）の不備から営業秘密に該当せずと判断されるケースが多く、法による保護を求めようとする側にとってこの要件を充足することは容易ではない。

このような状況をふまえて、当委員会では今回、最近の判例の中から営業秘密侵害事件に的を絞り、管理体制に若干の不備があっても秘密管理性が認められた事例と、不備があったがゆえに認められなかった事例の両者を取り上げ、それぞれの概要と主要な争点、判示についてご紹介し、営業秘密管理のあり方を考える一助としたい。

目 次

1. はじめに
2. 論 点
3. 産業用ロボットシステム営業秘密事件
 3. 1 事案の概要
 3. 2 判 示
 3. 3 評 釈
4. 人材派遣顧客情報事件
 4. 1 事案の概要
 4. 2 判 示
 4. 3 評 釈
5. おわりに

1. はじめに

不正競争防止法（以下「不競法」という）に関わる裁判としては、模倣や偽装表示に関する裁判が注目されることが多いが、近年、企業の機密情報の不正な持ち出しや使用が大きな社会問題となっており、これに伴い営業秘密侵害（営業秘密の漏洩・不正使用等）に関する訴訟も増えつつある。ここでいう営業秘密とは、不

競法では「秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上または営業上の情報であって、公然と知られていないものをいう」（第2条第6項）とされている。すなわち営業秘密としては、①秘密として管理されていること（秘密管理性）、②事業活動に有用な技術上または営業上の情報であること（有用性）、③公然と知られていないこと（非公知性）の3つの要件を充足する必要があるとされている。

本来、不競法が意図するところは、この3要件を充足する情報ならば、法により手厚く保護し、侵害行為に対しては厳然とした処罰を与え、情報の保有者の権利を守ろうとするものである。しかしながら、過去の営業秘密侵害に関する判例では、まずこの3要件の充足性を厳格に検討し、一つでも満たさなければ、それだけで原告の主張を斥けるケースが多く見られ、とりわけ管理体制（秘密管理性）の不備から営業秘

* 2009年度 Fair Trade Committee

密に該当せずと判断される場合が多い。経済産業省による営業秘密管理指針¹⁾でも、このような判例の流れを受け、営業秘密の望ましい管理水準としては、相当に厳格な管理を求める内容となっている。法文に明記されている以上、このような考え方はやむを得ないところもあるかと思われ、また結果的に企業の秘密管理に対する意識の向上に寄与している面も否めないが、ならば実務上、最低限どこまでやっておけばこれを充足できるのか、という点については必ずしも明確ではなく、法による保護を求めようとする側にとっては管理体制の確立が容易ならざる課題となっている。

この点に関し当委員会では、企業における営業秘密の管理実態を調査するため、知財協の会員企業に対し2007年2月1日から3月15日にかけてアンケート調査を行い²⁾、更にこの結果を踏まえて企業の営業秘密管理における実務的課題の検討を行った³⁾が、そこから浮かび上がってきたのは管理体制の確立に苦労している各企業の姿であり、実際に管理体制の整備に過剰なエネルギーを費やしている企業や、逆に規模やマンパワーの関係で体制を充実させる余裕がなく、法に基づく保護をあきらめざるを得ない企業が出てきていることも予想され、経済活動への影響が懸念される。

このように、営業秘密の扱いについては企業側も苦慮しているところであるが、判例の中には、管理体制が必ずしも十分と言えない場合でも、営業秘密と認められるケースも現れつつある。そこで本稿では、管理体制を検討する上での参考に供することを目的として、営業秘密侵害に関する最近の判例の中で、管理体制に若干の不備があっても秘密管理性が認められた事例と、同様に管理体制の不備を指摘され秘密管理性が認められなかった事例とを取り上げ、各々の概要と主要な争点、判示について紹介する。

2. 論 点

上記の目的をふまえ、以下の各章では各々の判例について、対象となる原告の情報が、不競法第2条第6項に定める営業秘密に該当するのか、特に営業秘密の3要件の一つである秘密管理性について、原告の管理体制（ルール、組織、情報セキュリティシステム等）がこの要件を満たしているといえるか、またどの程度の管理状態（運用の実態）を維持していれば、この要件を満たすものと見なされるのか、といった点に論点を絞って解説する。その他の争点については紙面の都合上省略するので、詳細は各々の判決文を参照されたい。

3. 産業用ロボットシステム営業秘密事件

名古屋地裁平成17年(ワ)第3846号（平成20年3月13日判決）

3.1 事案の概要

本件は、アルミダイカスト製品の取り出しロボットシステム等につき国内有数のシェアを有する原告の営業秘密であるプライスリスト（ロボットシステムの構成部品に関する仕入れ明細表。以下、「本件プライスリスト」という）並びにCADデータ、表データ及びバリ取りツール図面（以下、総称して「本件設計図等」という）を、原告の競合会社である被告Y1及びY2が原告の従業員であった被告Y3及びY4を通じて不正に取得し、不正に使用し、原告と同種のロボットシステムを設計、製造、販売したとして、原告が被告らに対し、本件プライスリスト及び本件設計図等の使用差し止めとその廃棄及び損害賠償を求めた事案である。

3.2 判 示

不競法第2条第6項の秘密管理性について、

本判決では、『秘密として管理されている』とは、当該営業秘密について、従業員及び外部者から認識可能な程度に客観的に秘密としての管理状態を維持していることをいい、具体的には、当該情報にアクセスできる者が限定されていること、当該情報にアクセスした者が当該情報が営業秘密であることを客観的に認識できるようにしていることなどが必要と解され」とし、「要求される情報管理の程度や態様は、秘密として管理される情報の性質、保有形態、企業の規模等に応じて決められるというべきである」という観点に立ち、本件プライスリスト及び本件設計図等の秘密管理性について検討を行っている。

まず、本件プライスリストの秘密管理の状況について、以下のように認定している。

1) 本件プライスリストは、調達部がコンピュータ上のデータとして作成、管理し、調達部の者のほか営業部及び一部の機械設計部門の者のみがパスワードを入力することによって閲覧したり、印刷することができた。もっとも、パスワードが変更されたことはなく、PCにパスワードを記した付箋が貼ってあることもあった。

2) 本件プライスリストの印刷には部門責任者の許可を要し、使用后廃棄するルールになっており、朝礼で本件プライスリストの印刷物の管理を厳重にするよう注意が時々されていた。もっとも、本件プライスリストが業務上の秘密事項に該当することを定めた文書や、その管理方法を定めたマニュアルもなく、本件プライスリストを印刷したものに「社外秘」等の押印をする定めはなく、使用后廃棄せず保管している者もいた。

上記の事実関係によれば、「プライスリストは、原告の従業員の中で限られた調達部、営業部及び機械設計部の者しかアクセスできない上、アクセスにはパスワード入力が必要と求められ、

印刷する際には部門責任者の許可が求められていたことに加え、本件プライスリストはメーカーにとって一般的に重要であることが明らかな仕入原価等の情報が記載されており、プライスリストの外部への提示、持ち出しが許されていたという事情は認められない」のであるから、「パスワードが変更されず、パソコン上にパスワードを記載した付箋を貼っている者がいたことや、秘密管理の方法を定めたマニュアルがなく、印刷したものに『社外秘』等の押印をする取り決めがなかったとしても、本件プライスリストは、従業員にとってそれが営業秘密であることを客観的に認識できたものと認められ」、「本件プライスリストは秘密管理性を有するものと認められる。」と本判決は判示した。

次に、本件設計図等の秘密管理の状況について、以下のように認定している。

1) 手書きの設計図及びCADで設計され印刷された設計図は、設計室内の鍵付きのキャビネットに保管されていた。もっとも、設計部門の従業員がキャビネットから設計図を取り出す場合、管理台帳への記入は求められておらず、キャビネットは施錠もされていなかった。また、不要になるまで自己の机の引き出し等に設計図を保管していたり、終業後に机に放置されている場合もあった。ただし、設計部門以外の者が設計図を設計室外に持ち出す場合、管理台帳に記入するルールになっており、少なくとも平成12年以降は概ね管理台帳への記入が徹底されるようになっていた。

2) CADで作成された設計データ及び表データは、技術部門のコンピュータ端末のみによって、そのデータにアクセスすることができた。もっとも、設計部門の者が営業部門の者に対し、電子メールにCADデータを添付して送信したりすることや、取引先に対し、設計図面のコピーやCADデータを提供することがあったが、こうした場合に第三者への開示をしないように

注意することはなかった。

3) 本件設計図等を交付する外注先の間で一部「秘密保持に関する念書」を取り交わしていた。もっとも、同念書は、合計5社との間で取り交わされたことが認められるにとどまる。

また、外注先に交付した図面のコピーは、回収した上で廃棄されるルールとなっていたが、これは徹底されておらず、回収されない図面もあった。

4) 得意先に設計図をロボットシステムの取扱説明書に添付して交付する場合があったが、同取扱説明書には、その内容が秘密であるとか、原告の了解なく第三者に開示してはならないことが明記されていることはなく、また、このように申し入れたことも守秘契約を取り交わしたこともなかった。

このように、設計図は、キャビネットに保管されていたこと、設計部門以外の者が外部に持ち出す場合、管理台帳への記入が求められていたこと、CADデータはアクセスできる従業員が限定されていたこと、一部外注先と守秘契約を締結していたことが認められ、以上の事実関係に照らせば、「原告においては、ロボットシステムの設計図及び設計データ等にアクセスできる者が特定の従業員に制限されており、上記設計図等にアクセスした従業員においては当該情報が営業秘密であることを客観的に認識できたものと認めるのが相当である。」とし、「本件設計図等は秘密管理性を有するものと認められる。」と本判決は判示した。

なお、原告が得意先に設計図を交付する場合、秘密に扱うよう申し入れたり、守秘契約を締結していなかったという事実が認められるが、そのことをもって、「原告が仕入先や得意先に対して設計図等を提供した目的以外の用途にこれらを用いることまでを許諾したものと認めることはできない」とし、「設計図等が営業秘密であって自己又は第三者のために流用されること

が許されないという認識又は認識可能性が失われるものとは認められない。」とした。

結果的に、本判決では、本件プライスリストおよび本件設計図等ともに、有用性、非公知性の観点も含め、営業秘密であると認められたが、被告らによる本件プライスリストの不正取得及び不正利用については原告の請求は認められず、一方、本件設計図等の不正取得及び不正利用については、本件設計図等の一部の使用の差止め及びその廃棄並びに損害賠償の請求が認められた。

3. 3 評 釈

営業秘密侵害事件の裁判において、秘密管理性の認定を比較的厳格に行う判決が多い中、本判決は、秘密管理体制が十分でなくその運用がそれほど徹底されていないとしても、秘密管理性を認めた判決である。

本判決は、秘密管理性の要件として、「当該情報にアクセスできる者が限定されていること、当該情報にアクセスした者が当該情報が営業秘密であることを客観的に認識できるようにしていることなどが必要と解され」としている。つまり、①アクセス制限があること、②アクセス者に秘密情報であることが認識されていること、の二つを秘密管理性の要件としている。

本件では、結果的に、秘密管理性が認められたが、これが認められたのは、少なからず不備がありながらも、①アクセス制限が存在していたこと（本件プライスリストは、特定部門の者のみコンピュータでアクセス可能であったこと、本件設計図等は、特定コンピュータのみでアクセス可能であったことなど）、②アクセス者に秘密情報であることが認識されていること（本件プライスリストの閲覧はパスワード入力が必要であったこと、本件設計図等は設計室外への持ち出しにあたり管理台帳への記入が必要とされていたこと、一部外注先と守秘契約を締

結していたことなど)の二つの要件を辛うじて満たしていたことにあると思われる。

営業秘密について、万全な管理体制を有し、確実にそれが運用されているのが理想ではあるが、そうでなければ、秘密管理性を認めないというのでは、企業にとって非常に酷であり、営業秘密を保護しようとする不競法の趣旨を無意味にしてしまいかねないことになる。その意味では、上記①、②の要件を何とか満たしていれば秘密管理性を認めるとした本判決は、注目に値する。

また、秘密管理性の要件に関し、本判決は、「要求される情報管理の程度や態様は、秘密として管理される情報の性質、保有形態、企業の規模等に応じて決められるというべきである」という観点に立ち、秘密管理性の該非の判断を行っている。つまり、秘密管理のあるべき姿は一律的なものではなく、企業の規模等に応じ、個別柔軟に各々のケースの状況によって変わらうとの考え方に立っている。

本件では、企業の規模に関し、原告が小規模企業と扱われたがゆえに、営業秘密管理指針で言われる水準に比べて緩やかに秘密管理性について判断され、厳しい情報管理をしていなくても秘密管理性が認められたと思われる。そうだとすると、小規模でない企業において、本件と同様の営業秘密漏洩事件が発生し、秘密管理の程度や態様が本件と同様であったとしても、必ずしも同様の結論になるとはいえないと思われるため、この点十分認識しておく必要がある。

4. 人材派遣顧客情報事件

大阪高裁平成19年(ネ)第733号(平成19年12月20日判決)

4.1 事案の概要

本件は、大阪地裁平成17年(ワ)第4418号(以

下「原審」という)に対する控訴審判決である。原審は、原告の要職を占めていたが被告会社に転職した原告の元従業員である被告らと、被告会社に対し、原告が、「顧客情報」及び「派遣スタッフ情報」(以下併せて「本件情報」という。)を不正に使用し、原告の顧客の派遣元を原告から被告会社に変更させ、原告の派遣スタッフを被告会社の派遣スタッフとして登録させたことは、不競法第2条第1項第7号(被告ら)又は同項第8号(被告会社)所定の不正競争又は不法行為に当たると主張して、不競法第4条に基づき損害賠償の請求を求めた事案である。ここで、原告はリース会社、大手信販会社、ノンバンク等との業務提携による与信調査事業、損害保険の査定業務のための損害調査事業、人材派遣事業等を行う株式会社であり、被告会社は、医療、介護、保健衛生に対するコンサルタント業務等を目的とする有限会社である。原審は、不競法の営業秘密の3要件について述べ、情報が営業秘密として管理されているか否かは、具体的事情に則して判断されるものであるとし、同法の営業秘密であるためには、当該情報にアクセスした者が、当該情報が営業秘密であることを認識できるようにしていること及び当該情報にアクセスできる者が制限されていることを要するものと解すべきであるとする。

原審は、媒体と会社の秘密管理体制を含む、本件情報の管理態様につき検討している。まず、①パソコン、②派遣スタッフ通知書、③携帯電話についてそれぞれ管理の不備を指摘している。

そして、原告が、ア(パソコンへのアクセス者が必要最低限に限定されていること)、イ(社員への日常的な文書管理の指示がなされていること)、ウ(文書廃棄システムが確立されていること)、エ(研修による社員及び派遣スタッフへの秘密管理の指示がなされていること)、オ(就業規則において秘密管理を定めて

いること)、カ(個別の従業員に秘密保持の誓約文書の作成を求めていること)、キ(社員の退職時に携帯電話並びに関係書類を厳格に返還させていること)について秘密として管理されていたと認めるに十分な管理をしていると主張しているのに対し、原審は、いずれも原告側の管理に不備があったとして原告の主張を否定した。即ち、本件情報について営業秘密であると認識できたとは言えず、また、アクセス制限がなされていたとも認められなかったとした。

このように、原審は、原告主張の本件情報の秘密管理性について、いずれも否定し、不競法に基づく請求は理由がないとした。

今回取り上げる判例は、上記のように原告の不競法に基づく請求が棄却された原審の控訴審である。原審原告が控訴人であり、原審被告が被控訴人である。

4. 2 判 示

控訴人は、原審で本件情報の秘密管理性が過度に厳格な基準の下に否定されたので、次のように具体的な管理状況についての判断を要求すべく、控訴審で新たな主張を行っている。即ち、控訴人は、営業秘密該当性は、①「当該情報の具体的管理状況に基づき、当該営業情報の性質に応じて、当該企業の営業情報の秘密保護の必要性、秘密管理の実態と従業員の職業選択の自由を総合的に比較考量して判断されるべき」、②「当該情報の管理実態を全体的にみて、管理者の秘密保持の意思とアクセス者のそれに対する認識可能性が肯定されれば」よく、形式的基準で決すべきではない、③当該情報の性質から、「アクセスできる者を制限することは現実性を欠く」ので、「アクセスできる者が業務上必要な範囲に限定されているかどうか、業務と無関係な者がアクセスできない体制になっているかどうかによって」、判断すべきとしている。

控訴審で新たに認定された事実を付加した

上、控訴人の立てた規範に対応する形で、裁判所は、次のそれぞれについて述べている。

1) パソコン

「パソコンを立ち上げるためのパスワードの設定はされて」おらず、また、「人材派遣の部署は、他部署と同じフロアにあって、遮蔽等されておらず」、人材派遣の部署の「7名ないし9名以外の者のアクセスが可能で、派遣スタッフがアクセスしたのを阻止しなかったことも併せ考慮すると、管理が十分ではなかったというべきである」とし、控訴人の人材派遣部門の従業員以外がアクセス可能であったことを重視し、管理が十分でなかったとした。なお、原審では、パソコンを立ち上げる為のパスワードだけではなく、データにアクセスする為のパスワードが設定されていない点についても管理不十分と判断する一つの根拠とされたが、控訴審の判断ではこの点触れられていない。

2) ロングシフト(注:派遣スタッフのシフト配置に必要な情報が出力された書類)

控訴人の支社長は、本件情報の一部であるロングシフトを自宅に持ち帰ることを容認していたが、「ロングシフトを会社に戻すよう指導し」、被控訴人は「マネージャーに対し同様の指導をし、自身、会社に戻しており、会社に戻されたロングシフトは、控訴人において、焼却処分ないし溶解処分により処理されていたが、同被控訴人以外のマネージャーが会社に戻していたかは明らかでない。そうすると、ロングシフトの管理が一定程度されていたといえるものの、徹底されていなかったというべきである。」

3) 派遣スタッフ通知書

派遣スタッフ通知書は、本件情報の一部であり、派遣スタッフに対する研修において、所長のほか、マネージャーから「派遣スタッフ通知書を置き忘れないようにと注意されていたが、派遣スタッフ通知書の回収まではされていなかった。」「派遣スタッフ通知書の取扱いについて

の社内規定がなかったところ、派遣スタッフ通知書が回収されていなかったことは重大であり、各派遣スタッフに開示された情報は、顧客情報、派遣スタッフ情報の双方の重要部分を含み、量的には一部であるものの、蓄積すれば一定の量となるものであって、その管理が杜撰であったというべきであり、本件情報の秘密管理性を否定する事実というべきである。」

4) コンプライアンスに係る誓約書

被控訴人のうちの一人が、仮にコンプライアンスに係る誓約書の全てに目を通して検討し、他の関係者に署名する必要は無いと伝えていたとしても、コンプライアンスに係る誓約書は、「秘密保持を要する情報を特定するための規定としては概括的、抽象的すぎる上、同条所定の秘密管理規程も実際には存在せず、結局、被控訴人らは、その署名に応じていないこと、また、控訴人の就業規則にしても、」「抽象的な定めがあるにとどまっていることからすれば、上記誓約書等をもって秘密管理性を肯定する積極的な根拠とまではできない。」

以上のように、控訴人の当審主張を考慮して検討を加えても、本件情報の秘密管理性を肯定することはできないとした。

4.3 評 釈

本件は、原審原告が原審原告の元幹部社員を訴えた事案であり、本件情報は、派遣社員に配布するものを含み、多人数への開示を前提としているものがある点に特徴のある判例となっている。秘密管理性は否定されているものの、それに至る裁判の過程、特に原審での判断過程で、管理体制が種々の観点から論じられており、秘密管理性の判断に関する方向性を考えるうえで参考になると思われるので評釈を加えたい。以下、原審及び控訴審の中で、重要だと思われる点について個別具体的にみていく。

1) 個人情報と営業秘密について

原審は、事業者は、「従業員・関係者のプライバシーの保護や、悪用の防止等様々な観点から、内部情報を不必要に公表しないことも多く、これらすべてが不正競争防止法上の「営業秘密」に該当するような解釈を採ると、同法の「営業秘密」に関する刑事罰の対象となる行為の限界が不明確となり、「従業員の職業選択（転職）の自由を過度に制限する結果となる」ので、営業秘密の保護と個人情報の保護の趣旨は異なるとしている。一般的に、営業秘密として保護されるためには、営業秘密であることが認識されるような管理がなされていなければならないとされる。この基準に照らすと、営業秘密として保護されるためには情報保護の目的を明らかにし、その管理方法にもその目的が明らかになるようにし、それが客観的に証明できるようにする必要があるのではないかと。特に、原審が、個人情報秘密保持誓約書があるからといって、それが直ちに営業秘密を保護するためのものとは言えないとしたことが興味深い。（なお、控訴審では、この点には触れず。）

2) パソコンへのアクセス

原審は、本件情報は、従業員であれば、誰でも閲覧可能なパソコンに保存され、パソコンを立ち上げる際にも、本件情報にアクセスする際にも、パスワードが設定されておらず、人材派遣部門の従業員であれば、誰でも本件情報にアクセスでき、他の部門の従業員であっても本件情報にアクセスすることが可能な状態にあったことを理由として秘密管理性を否定している。そして、控訴審には、現に秘密情報にアクセスした派遣スタッフがいたのにこれを阻止しなかったことは管理上の不適切さを示しているという記述がある。アクセス可能性を議論する場合には、人的に秘密情報にアクセスできる人間が限定されている、各フロアが遮蔽されているなど、他部門と実質的に遮蔽されていることが重要な判断要素となりうる。なお、控訴審は、

原告主張の、アクセスできる者が業務上必要な範囲に限定されているか、業務と無関係な者がアクセスできない体制になっているかどうかによって判断されるべきであるという主張に対応する形で、アクセスを阻止しなかったことを重視し、管理が不十分であると判断したものと思われる。

3) 多人数に配る資料

多人数の者に配布される秘密情報については、それ相応の秘密管理性が要求され、その要件も厳格なものとなる。控訴審では、多人数の者に配布される秘密情報の取扱いについての社内規定もなく、秘密情報が回収されていなかったことは重大とし、管理が「杜撰」であるとの厳しい判断が下されている。多人数に配布する資料については、社内で研修を行い、社内規定を設け、これらの内容を日常業務において徹底して指導して実施させるなどの措置をとり、さらに、資料の回収を行うなど対応を行うと秘密管理性が認められやすいのではないか。なお、原審でも同様な判断がされているが、控訴審では、秘密情報を回収していなかったことを重視した上で、秘密管理性を否定している。

4) 退職後の退職者の秘密情報へのアクセス

原審は、退職後の元従業員に携帯電話を持たせて業務のフォローをさせることは、「退職して契約関係もなくなった元従業員に対して、本件情報の一部の保管媒体の管理を委ねていた」ことになり、アクセスできる者が制限されていることにはならないと判断している。業務の引継ぎ等の場合であっても、退職後、退職者に秘密情報のアクセスを認めることは、秘密管理性が否定される可能性が高く、慎重に考えるべきである。なお、控訴審では、「退職後の退職者の秘密情報へのアクセス」について、原審と同様の判断をしている。

5) 社員への日常的な文書管理の指示

原審において、原告は、本件情報が記載され

ている文書や、従業員に預けている携帯電話の取扱いについて、日常的に人材派遣部門の社員に対し、口頭で注意、指導していたとするが、本件情報の回収や廃棄の確認をしていなかったことから、原告の従業員や派遣スタッフの本件情報へのアクセス阻止がされていなかったと判断され、秘密管理性が否定された。

つまり、社員への口頭の指導だけでは十分ではなく、本件情報の回収や廃棄を確認するなどしてアクセス制限をしていたといえるレベルの管理まで行うと秘密管理性が認められやすいのではないかと触れず。

6) 文書廃棄システム

原審は、原告が主張する文書廃棄システムは、「文書を配布する際にその内容、枚数等を確認して配布したうえ、事後に、この事前の確認内容と照合して配布文書を回収するなどのシステムを整えていたものではない」とし、配布書類を半年に1回程度回収し、廃棄処分業者に処分を依頼しているだけでは、文書廃棄システムが確立されていたとはいえないとした。裁判で主張する以上、文書廃棄システムが制度として整備されたものとなっている必要があるということだろう。(なお、控訴審では、この点には触れず。)

7) 研修による秘密管理の指示

原審で、原告は、研修を行い、本件情報の取扱いを指導していると主張したが、その研修内容を実効性あらしめる措置がとられていたと認められなかった。研修がなされていたことにより、本件情報が営業秘密として管理されていると主張するためには、その主張に耐えうる程度の研修内容が業務上実施されていると認められるだけの措置をとっておくと心強い。また、研修の際には、何の為にその業務を行うかといった、業務の目的についての説明をおこなうとよい。原告は、研修で、文書の取扱いを指導して

いるが、廃棄の方法を説明したのか、それとも、秘密情報の保護について説明したのが研修内容から、はっきりとしない為、秘密管理性が否定されている。なお、控訴審では、研修について秘密情報の管理の状況を推認させる事実として触れられているものの、「研修による秘密管理の指示」という形では、触れていない。

8) 就業規則における秘密管理の定め

原審は、本件情報の客観的な管理状況に照らすと、抽象的な定めがあるにとどまる就業規則のみでは、従業員や派遣スタッフが営業秘密に該当することを認識できないとしている。秘密管理性が認められるためには、就業規則の規定だけではなく、実際の管理状況いかんによることが読み取れる。(なお、控訴審では、この点には触れず。)

9) 秘密保持誓約書の作成

原審は、「一般的・普通に読めば、該当するものすべてを営業秘密とする趣旨のように理解する余地がある条項であっても、個々の情報の実際の取り扱い方によっては、従業員らは、当該情報は営業秘密に含まれていない」「と理解する可能性がある」ため、秘密保持義務の表現が抽象的である秘密保持に関する契約書への署名を求めたことをもって、本件情報が不競法上の営業秘密となったとすることはできず、「秘密情報」にどのような情報が含まれるかについて説明を受けたとも認められない」ため、秘密として管理されることを認識させるに不十分であるとしている。ただ単に秘密保持誓約書を作成するだけでは、秘密管理性が否定される可能性がある。なお、控訴審では、「秘密保持誓約書」について規定が概括的、抽象的である、署名に応じていない点を重視して、秘密管理性を否定している。

5. おわりに

昨今、企業機密情報の漏洩に関する様々な事

件を耳にする機会が多くなってきており、多くの企業は自身の事業活動を守るために、企業機密情報の保護に神経を尖らせている。

そのような企業機密情報を守るものとして、不競法における営業秘密の保護に関わる規定は本来、強い武器となるはずのものであるが、現実には法に定められる要件を満たすことが必ずしも容易ではないために、企業としても対応に苦慮しているところが多いと思われる。

本稿は、企業が営業秘密侵害を訴えようとする場合に一番問題となる秘密管理性を満たすために、こういったところに注意をして管理すればよいか、という点を考える上で参考になると思われる判例を2件、紹介してきた。

まず、第3章において紹介した「産業用ロボットシステム営業秘密事件」では、パスワードを記載した付箋がパソコン上に貼られていたり、設計図の持ち出し管理も徹底不十分であるなど、管理体制における不十分さが指摘されながらも、一応のアクセス制限やパスワード管理がなされ、また従業者もそれを認識できる状況であったという事実から、秘密管理性を認めた点が興味深い。

一方、第4章の「人材派遣顧客情報事件」では、対象情報を保管したパソコンは他部門のパソコンとは接続されず通常アクセスする従業者も一応は限られていたものの、パソコン立ち上げ及びデータアクセスのためのパスワードは設定されておらず、また他のスタッフのアクセスを特に阻止していなかったことから、管理は不十分と見なされ、また就業規則や秘密保持誓約書も、抽象的な記載に留まることから、従業者は対象情報が営業秘密に該当することを認識できなかった、と判断されている。その結果(その他の実情も踏まえてではあるが)、対象情報の秘密管理性は否定されており、第3章の判例とは対照的である。

この2件の判例を比較すると、前者に比べ

ば、確かに後者の判例の方が、管理体制の不十分さの度合いは大きいと思われるが、過去の多くの判例の秘密管理性における判断の流れを考えると、前者でも秘密管理性を充足しないと判断に至っていた可能性も少なからずあったのではないかと思われる。

それにも拘らず、前者の判例において秘密管理性が認められたのは、一つには、原告が小規模企業と扱われたがゆえに、求められる管理水準について若干緩やかに判断されたためではないかと考えられる。しかしながら、では、どの程度の企業規模ならばそれが認められるのかは、本判例からは定かではなく、単に企業規模が小さいというだけで安易に秘密管理性が認められる訳ではないことに、注意が必要である。

そこで、ひとまず企業規模は別として、これら2件の判例から秘密管理性の判断を分けるポイントとして挙げられるのは、対象となる情報が営業秘密であると客観的に認識できる状況であったか否か、という点であろう。この点について、前者の判例では、徹底は不十分ではあったものの、対象情報へのアクセスと持ち出しに制限がかかっていることで、従業員が対象情報を営業秘密であると認識できる状態であったと判断され、これに対し後者の判例では、一応の就業規則や誓約書はあっても、表現が抽象的であり、対象情報についてアクセス制限をしていると認められるような管理がなされていなかったため、対象情報が営業秘密であるとの認識までには至らないと判断された。このことから、単に形式的なルール作りや誓約書の取得だけでは不十分であり、そのルールや誓約書の趣旨について従業員への啓発に努めること、ならびに対象となる情報を明確化し、その情報に応じたアクセス制限を設けておくことで、秘密管理性

が認められる可能性は高まってくるものと思われる。

とはいえ、やはりこの点についても、今回の2件の判例では、どこまで啓発活動をすれば足りるのか、またアクセス制限についてもどこまで行っておけば良いのか、といった点までは明確ではなく、安易に「日ごろから注意喚起もしているし、アクセス制限のルールもある」といったことだけで直ちに秘密管理性が認められると考えるのは危険であろう。この点については、今後の判例の積み重ねが待たれるところである。

今回の判例紹介では、営業秘密侵害事件を対象として、営業秘密の3要件の中でも特に問題となる秘密管理性に関し、若干の不備があっても秘密管理性が認められた事例と、不備があつたがゆえに認められなかった事例について解説した。この2つの判例のみから、直ちにその分かれ目を結論づける訳にはいかないが、少なくとも、対象情報について、アクセス制限も含め、それが営業秘密であると客観的に認識できる状況であったか否か、という点は今後も一つの重要な基準になってくるのではないかと思われる。

本稿が、営業秘密の管理に関する理解を深める一助となり、また実務を行う上での参考となれば幸いである。

注 記

- 1) 経済産業省、「営業秘密管理指針」,平成17年10月12日改訂版
- 2) 日本知的財産協会,資料No.365,「営業秘密管理におけるアンケート調査報告書(管理実態の分析報告)」(2008)
- 3) フェアトレード委員会,知財管理,Vol.59, No.6, pp.649-668(2009)

(原稿受領日 2009年10月29日)