

秘密保持契約による秘密情報の保護

村 尾 治 亮*

抄 録 秘密情報の法律上の保護としては、不正競争防止法による保護、秘密保持契約による保護、不法行為法による保護、従業員の労働契約上の一般的な誠実義務による保護等が存するが、秘密保持契約は、秘密情報の保持者たる企業と秘密情報の開示を受ける者との間で、事前に、保護されるべき情報を明確にし、情報の利用条件・利用方法、違反の場合の効果等を定めることができるという点で他とは異なる特色を持っている。企業の秘密情報の秘密性の保持は、企業間の競争が激化し、人材が流動化し、情報化が進展している現在、その秘密性の保持はますます重要性が増している状況にあり、適切な秘密保持契約を締結する必要性は一段と高まっている。

本稿では、秘密保持契約が問題となった一裁判例を紹介するとともに、企業の内部の者と企業の外部の者との場合に分けて秘密保持契約について検討し、実務の参考に供するものである。

目 次

1. はじめに
2. 営業秘密と秘密保持契約に関する一裁判例の紹介
3. 秘密保持契約と不正競争防止法について
4. 社内の従業員・取締役との秘密保持契約
5. 社外の第三者との秘密保持契約
6. おわりに

裁判例がある（東京高裁平成16年4月22日判決・東京高裁平成16年(ネ)424号損害賠償請求控訴事件（原審・さいたま地方裁判所平成14年(ワ)第2320号）¹⁾）。

(1) 事案の概要

裁判所の認定した事案の概略は次のとおりである。

X社（控訴人・原告）は、コンピューターソフトウェアの開発・企画及び販売等を目的とする株式会社である。Y（被控訴人・被告）は、平成12年3月30日、X社に雇用され、X社所属のシステムエンジニアの月々の請求額をデータとして入力し、顧客に対して送付する請求書を作成するなどの経理事務等に従事していた。

Yは、X社入社時に、「業務上知り得た秘密については、作業期間中も作業契約が終了した後も第三者に漏洩しない。」との合意をしていた。

X社は、システム開発業務を請け負って約70名のシステムエンジニアを顧客に派遣する人材

1. はじめに

企業の秘密情報の保持は、企業が競争上優位な地位に立つために極めて重要であるが、企業間の競争が激化し、人材が流動化し、情報化が進展している現在、その秘密性の保持はますます重要性が増している。

本稿は、秘密情報の保護に関し、秘密保持契約について検討を行うものである。

2. 営業秘密と秘密保持契約に関する一裁判例の紹介

営業秘密と秘密保持契約に関し、次のような

* 弁護士 Haruaki MURAO

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

派遣業務を行っており、システムエンジニアの引き抜きを防止するため、X社のシステムエンジニアの連絡先や、システムエンジニアの売上高、報酬額、その差額である粗利益等のシステムエンジニアに関する情報（本件データ）は、人材派遣業の営業上の秘密事項であった。

本件データは、X社に設置されたサーバのデータベースに管理されており、本件データにアクセスするためには、サーバにアクセスした上、パスワード及びIDを入力する必要があった。

X社の本社に勤務するYを含む従業員5名には、事務処理の必要上、パスワード及びIDが知らされ、本件データにアクセスできるようになっていたが、他の約70名のシステムエンジニアには、パスワード及びIDが知らされず、本件データにアクセスできないようになっていた。

Yは、平成13年3月7日から同年4月6日の間、X社での経理事務のほか、週3日ほどX社の顧客であるA社のシステム開発業務に従事することになった。現場では、X社の委託を受けたBが、システムエンジニアとして開発業務に従事し、責任者の立場で作業を指揮していた。

Bは、X社から独立して、自らシステムエンジニアを抱えてシステム開発事業を行うことを計画していたが、Yは、このシステム開発業務期間中、Bの依頼に応じて、X社本社のデータベースに保管されていた本件データをフロッピーディスクに保存した上、3回にわたって、その内容をパソコンの画面に一時的に表示して、Bに開示した（Bが本件データの内容を正確に保存し利用することができる態様ではなかった）。

X社の4名のシステムエンジニアが、Bから、X社を離れてBと共に働くことの勧誘を受け、1名は、平成14年1月31日、X社に退職届を提出したが、X社からの説得を受けて、退職届を撤回し、結局X社を離れて実際にBと共に働くことになった者はいなかった（退職届を一旦は出した者については、勧誘を受けたのは、本件開

示行為から1年近くも経過してからであった）。

Yは、平成14年3月31日、X社を退職した。

X社は、Yに対し、①主的には、同人が業務上知り得たデータを、控訴人に無断で、第三者に漏洩したから、これは、業務上知り得た秘密を第三者に漏洩しないことを定めた雇用契約上の特約違反に当たるとして、不正競争防止法5条3項による金額の損害賠償を、②予備的には、営業秘密を不正に開示したものとして不正競争防止法2条1項4号又は7号に当たるとして、不正競争防止法4条に基づく損害賠償を求めた。

(2) 主な争点

① 特約違反の主張について、控訴人の損害については不正競争防止法5条3項（平成15年法律第46号による改正後のもの、以下同じ）が類推適用されるか。

② 不正競争防止法に基づく請求について、損害の推定規定に関し、X社において損害が現実には発生していないとして、Yは損害賠償の責めを免れることができるか。

(3) 裁判所の判断

① 特約違反の主張について

Yが、業務上知り得た秘密である本件データを第三者であるBに漏洩したことは、上記雇用契約の特約の債務不履行がある。

しかし、民法上の債務不履行について、民法の特別法である不正競争防止法5条3項の規定が適用ないし類推適用される余地はない。

従って、控訴人の損害に関する主張は、それ自体失当である。

② 予備的請求について

本件データは、秘密として管理され、X社の人材派遣業務に有用な営業上の情報であり、公然と知られていないものであり、不正競争防止法2条4項所定の「営業秘密」に該当する。

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

しかし、Yが、本件開示行為当時、不正の競争その他の不正の利益を得る目的、ないしは営業秘密の保有者に損害を加える目的を有していたことまで認めるに足りる証拠はない（本件開示行為の態様は、YがBに対し、3回にわたり、本件データの内容をパソコンの画面に一時的に表示して開示したというものにすぎないことも考慮すれば、なおさら上記図利加害の目的を認めるに足りない）。従って、本件開示行為が、不正競争防止法2条1項7号所定の営業秘密の不正開示に該当するということとはできない。また、Yは、もともと本件データを業務上使用していたのであるから、本件データは、窃取、詐欺、強迫その他の不正の手段により取得されたものではないので、本件開示行為は同項4号には該当しない。

また、仮に、YのBに対する本件データの漏洩が、不正競争防止法2条1項7号所定の営業秘密の不正使用若しくは開示に当たるとしても、本件においては、X社に損害の発生はあり得ない。

すなわち、不正競争防止法5条3項は、同法2条1項7号所定の不正競争により営業上の利益を侵害された者は、当該侵害に係る営業秘密の使用に対し受けるべき金銭の額に相当する額の金銭を、自己が受けた損害の額としてその賠償を請求することができる旨規定する。同規定によれば、営業上の利益を侵害された者は、損害の発生について主張立証する必要はなく、営業上の利益の侵害の事実と受けるべき金銭の額を主張立証すれば足りるものであるが、侵害者は、損害の発生があり得ないことを抗弁として主張立証して、損害賠償の責めを免れることができるものと解するのが相当である。ただし、同規定は、不法行為に基づく損害賠償請求において損害に関する被害者の主張立証責任を軽減する趣旨の規定であって、損害の発生していないことが明らかな場合にまで侵害者に損害賠償

義務があるとするのは、不法行為法の基本的枠組みを超えるものというほかなく、同規定の解釈として採り得ないからである。

本件の場合、(a) 本件開示行為の態様は、YがBに対し、3回にわたって、本件データの内容をパソコンの画面に一時的に表示して開示したというものにすぎず、Bが本件データの内容を正確に保存し利用することができる態様ではないこと、(b) X社の4名のシステムエンジニアが、Bから、X社を離れてBと共に働くことの勧誘を受けたものの、上記勧誘にもかかわらず、X社所属のシステムエンジニアのうち、実際に控訴人会社を離れてBと共に働くことになった者はいないこと、(c) Bによる勧誘行為が、Yの本件開示行為に基づくものであるとは認められないことが明らかであり、これらの事実によれば、本件開示行為により控訴人には損害が発生していないものと認められる。従って、本件において、Yが不正競争防止法5条3項に基づき損害賠償責任を負うことはない。

(4) 考 察

本裁判例は、営業秘密の漏洩はあったものの、(a) 民法上の債務不履行について、不正競争防止法5条3項の規定は、適用ないし類推適用されない、(b) 本件の営業秘密の漏洩は、不正競争防止法上規制されている行為ではない、(c) 不正競争防止法5条3項の適用において、侵害者は損害の発生があり得ないことを主張立証して、損害賠償の責めを免れることができる、として、X社の損害賠償請求を棄却したものである。

営業秘密が問題となる裁判においては、問題とされる情報が秘密として管理されていたものかどうかの問題とされ、これが認められず不正競争防止法上の請求が認められないという例が多いが、本判決は、秘密として管理されて不正競争防止法上の営業秘密といえる情報が漏洩された場合であっても、必ずしも秘密保持義務違

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

反ないし不正競争防止法違反を理由とした損害賠償請求が認められるとは限らないことを示したものである。

3. 秘密保持契約と不正競争防止法について

本裁判では、雇用契約の特約違反に基づく請求と、不正競争防止法（以下「不競法」という。）に基づく請求が問題となった。

(1) 秘密保持に関する契約（秘密保持契約）による情報の保護と、不競法による営業秘密の保護は、比較すると、おおよそ次のようなことがいえる²⁾。

① 対象の情報について

秘密保持契約においては、強行法規や公序良俗に反しない限り、契約により定められた情報が対象となる。但し、広範・漠然と規定した場合には、裁判の場において、その情報の管理状況等の事情等を踏まえ、限定的に解釈される可能性がある³⁾。

これに比べ、不競法上保護される営業秘密は、「秘密として管理されている…事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの」と定義され(同法2条4項)、「秘密管理性」「有用性」「非公知性」を充たさなければ、当該情報は営業秘密として保護されない。

② 規制される行為について

秘密保持契約においては、強行法規や公序良俗に反しない限り、契約により定められた行為が規制の対象となる。

これに比べ、不競法上規制されている行為は、同法2条1項4号ないし9号に規定された営業秘密の不正取得、不正使用及び開示等の行為である。

③ 差止請求について

秘密保持契約における差止請求は、守秘義務

の履行請求として行うことができる⁴⁾。

不競法に定められた不正競争に対しても、差止請求が認められる（同法3条）。また営業上の信用が害された場合には、裁判所は、営業上の信用を害した者に対し、信用を回復するのに必要な措置をとるよう命ずることができる（同法7条）。

④ 損害賠償について

秘密保持契約においては、損害賠償請求は、契約上定め（例えば、違約金や損害賠償額の予定）があれば、それが強行法規や公序良俗に反しない限りそれにより、特に契約上定めがなければ債務不履行について定める民法415条による。

不競法に基づく損害賠償請求については、損害額について推定規定がある（同法5条）。なお、差止請求権の時効消滅後にその営業秘密を使用する行為によって生じた損害については、損害賠償請求できない（4条ただし書き）。

⑤ 第三者に対する効力について

秘密保持契約は、契約当事者以外に対し効力は有せず、第三者に対し損害賠償請求や差止請求することはできない（なお、第三者の行為が債権侵害に当たるような特殊な場合には、不法行為に基づき損害賠償請求することが考えられる。）。

不競法に基づく請求は、契約関係にない第三者に対してであっても、同法に定める不正競争に当たる限り、差止請求、損害賠償請求等することができる。

⑥ 刑事罰について

秘密保持契約の違反それ自体について、直接刑事責任を問うことはできない（情報の記載された媒体に関する窃盗罪、業務上横領罪や、背任罪等が問題となる。）。

不競法は、営業秘密の不正取得行為等について、同法14条1項3号ないし6号に、刑事罰を定めている。

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

(2) 秘密保持契約によって情報の保護を図る場合、次のような点を留意すべきであるといえる。

① 保護すべき情報を明確に特定すること

秘密保持契約は、保護すべき秘密情報を、合意で定めることができる。

このことは、保護の対象となる秘密情報を契約によって明確に特定できるということである。不競法に基づく請求を行う場合には、当該情報が不競法上の営業秘密に当たるかどうかについて、「有用性」「非公知性」「秘密管理性」を判断しなければならない。これに対して、秘密保持契約は、契約当事者の合意で保護されるべき秘密情報を明確に特定して挙げることができ、そのように明確に合意された秘密情報については、当事者双方が守秘保持義務を負うことを明確に理解できるし、守秘義務違反に対しては、守秘義務の履行や義務違反の責任を問うことができる。

また、秘密保持契約において、特定の秘密情報を当事者が守秘義務を負う旨明確に合意していることは、不競法上の営業秘密に関する「秘密管理性」「有用性」「非公知性」の判断にも、積極の方向へ働くファクターとなるものと考えられる。

② 情報の利用条件を定めることができること

秘密保持契約は、情報の受領者による情報の漏洩を禁止するだけでなく、情報の受領者が、情報をどのように管理しなければならないか、情報を利用する場合にはどのような手続きをとらなければならないか、情報の利用を終えた場合には情報が記載された資料をどうするか、競争は規制されるか、等の情報の利用条件を定め、情報を開示する側は当該情報の管理を行うことができる。

③ 違反の際の効果は、特に定めがない限り民法の規定に従うこと

秘密保持契約は、契約であるから、特に定め

のない限り、その違反は民法上の債務不履行の問題となり、当然には、不競法上規定（損害賠償請求における損害の推定、信用回復請求）が適用・類推適用されるものではない。

これについては、秘密保持契約において、守秘義務違反に対する違約金や損害賠償額の予定等について規定すれば、それが強行法規や公序良俗に反しない限り、それによることができる。

④ 合意の相手方に対してのみ問題となること

秘密保持契約は、契約であるから、契約の相手方以外には効力がない。

従って、秘密情報にアクセスする者を、適切に対象とする必要がある。

(3) 秘密保持契約が問題となる類型について

秘密保持契約が問題となる場合の類型としては、(a) 社内の従業員・取締役との契約が問題となる場合と、(b) 社外の第三者との契約が問題となる場合がある。

以下、これらの類型に従って、秘密保持契約を検討したい。

4. 社内の従業員・取締役との秘密保持契約

(1) 社内の従業員・取締役との秘密保持契約としては、具体的には、就業規則、入社時の誓約書、特別な部署に配属された場合等の誓約書、退職時の誓約書等が挙げられる。

(2) 会社の従業員は会社に対して誠実義務を負い、取締役は会社に対して忠実義務を負っており、その内容としてそれぞれ会社に秘密保持義務を負っていると解されるが、秘密情報に対し当事者の適切な認識、会社としての秘密情報の管理、問題が起きたときの解決等の観点から、秘密保持契約を締結すべきものである。

(3) 就業規則上の規定について

秘密保持契約において、秘密情報はできるだけ明確に特定すべきであることは先に述べたとおりであるが、就業規則の一般的な性格から、

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

ある程度は概括的な記載にならざるを得ない面がある。就業規則で具体的に記載できない秘密情報については、当該情報にアクセスできる特別な部署に配属された場合の誓約書において具体的に記載してフォローされるべきものである。

情報を利用する場合にはどのような手続きをとらなければならないか、情報の利用を終えた場合には情報が記載された資料をどうするか、等の規定も同様であろう。

守秘義務違反に関する規定としては、懲戒規定の整備、退職金規定の整備、損害賠償義務の確認がある。損害賠償に関しては、損害発生の有無に関わらない違約金（違約罰）を定めることや、予め損害賠償額を定めておくことは、労働基準法16条で禁止されているが、実損額に応じて賠償義務を負う旨の確認は、同法に違反しない⁵⁾。

退職後に関し、まず、守秘義務については、特に取り決めがない場合に当然に従業員が退職後も信義則上守秘義務を負うかについては問題がある。これを就業規則に定めたとして、それが退職後にも効力を有するかどうかについても問題があるが、念のため就業規則に規定した上で、退職時の誓約書などで確認すべきものである。

退職後の競業の禁止については、従業員の職業の選択の自由との関係で、その有効性は、当該従業員がどのような情報にアクセスしていたか等競業禁止の必要性、競業が禁止される職種・期間・地域、代償措置の有無及びその内容等から判断されることとなる⁶⁾。就業規則においては一般的に規定した上で、当該従業員の退職時に個別的に判断して取り扱うべきものである。退職後の競業に対し退職金を不発生或いは減額するとの条項については、規定の有効性とその適用範囲の問題があるが、規定自体は有効として、当該規定は、当該競業行為により営業上打撃を受ける場合に、競業禁止の期間、禁止

される競業の態様、減額率に合理的な限定が付されて適用できるものと考えられる⁷⁾。なお、企業に重大な損害を与える態様で行われた退職後の競業行為について、就業規則上の競業禁止義務違反を理由とした損害賠償請求を認めた裁判例がある⁸⁾。

(4) 入社時の誓約書について

入社時の誓約書において秘密保持義務を明らかにすることは、従業員が秘密保持義務を負っていることを明らかにするためにも、当該従業員の意識を明確にするためにも、重要である。

入社時の誓約書においても、秘密情報の記載や、情報の利用の手続き、情報の利用後の措置等の記載は、ある程度概括的な記載にならざるを得ない面がある。こうした点は、特別な部署に配属された場合の誓約書においてフォローされるべきものである。

損害賠償義務の確認、退職後の守秘義務・競業禁止義務についても、就業規則と同様のことがいえる。

(5) 特別な部署に配属された場合等の誓約書

特定の秘密情報にアクセスできる特別な部署に異動する場合、当該従業員は、企業にとって重要な秘密情報へアクセスすることになるから、当然当該従業員の守秘義務等を明確とすることは、極めて重要である。また、そうした部署から離れる際にも、今までアクセスしてきた秘密情報を今後利用できないことを確認するために、誓約書でこれを明確にする必要がある。また、当該部署に所属している期間においては、定期的に守秘義務を遵守していることの確認を行うことも考えられる。

まず、特定の秘密情報にアクセスできる特別な部署に異動する場合の誓約書について、問題となる秘密情報はできるだけ特定すべきである。しかし、当初厳格に定めてしまったために後に漏れが生ずるといった事態を避けるために、「その他貴社が秘密情報として指定した情

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

報」といった条項を入れておくべきであろう。

また、情報の管理の方法、情報を利用する場合の手続き、情報の利用を終えた場合の情報が記載された資料・データの処分についても確認する必要がある。もっとも、当該部署に適切な管理規定がある場合には、それによる旨確認するということも考えられる。

損害賠償義務の確認、退職後の守秘義務・競業禁止義務については、就業規則と同様のことがいえる。

次に、当該部署に所属している期間においての確認書については、同様に守秘義務の対象となる秘密情報について、守秘義務を遵守していることを確認し、今後も遵守することを確認する。情報の管理の方法、情報を利用する場合の手続き、情報の利用を終えた場合の情報が記載された資料・データの処分についても、会社の管理規定等に従って適切に行っていることを確認した上で、今後もこれを遵守することを確認し、損害賠償義務の確認、退職後の守秘義務・競業禁止義務についても確認する、ということが考えられる。このような確認を行って従業員意識を促すことは、重要な秘密情報の管理方法であるといえる。

当該部署から離れる際の誓約書においては、守秘義務の対象となる秘密情報について、守秘義務を遵守してきたことを確認し、今後も守秘義務を遵守すること、秘密情報が記載されている資料・データは、会社に全て返還して自ら保有していないことを確認し、損害賠償義務の確認、退職後の守秘義務・競業禁止義務についても確認する必要がある。

(6) 退職時の誓約書について

退職時に秘密情報について誓約書を徴求し、こうした情報の守秘義務を明確にすることは、秘密管理を徹底して将来の紛争を予防する観点からも、また秘密情報が漏洩された場合に採り得る措置の準備の観点からも重要である(但し、

円満退社以外の場合には、退社の際に誓約書を徴求することは、事実上困難であろう)。

この誓約書においては、まず、秘密情報を特定した上で、こうした秘密情報に関する資料・データは全て会社に返還して退職する従業員が保有していないことを確認する必要がある。

退職後の守秘義務についても明確に定める必要がある。

退職後の競業禁止義務の有効性は、就業規則の項で述べたとおり、退職者の職業選択の自由との関係で、競業禁止の必要性(当該退職者がアクセスしていた秘密情報の重要性等)、競業が禁止される職種・期間・地域、代償措置の有無及びその内容により判断される。そこで、退職者がアクセスしていた秘密情報の重要性、競業禁止義務を負うことに対する代償をどれだけ受けるか、を考慮した上で、どのような職種について、どのような地域において、どれほどの期間就業することを禁ずるかについて、慎重な検討を要する。競業禁止義務の有効性を基礎付ける事実の確認として、誓約書に代償について明記することも考えられる。

退職後の守秘義務・競業禁止義務違反が存した場合について、退職金や競業禁止の代償金の返還について規定することも考えられるが、就業規則に述べたように、その適用には合理的な限定が付されるものと考えられる。退職後に守秘義務に違反した場合の損害賠償については、その確認を行うことはできるが、それ以上に、違約金や損害賠償額の予定について合意することは、労基法16条に抵触するものでないか問題がある。「労働契約の不履行」について定めるものでなく労基法16条に抵触するものではないと考えられたとしても、労働者の職業選択の自由との関係で、内容が合理的なものである必要があるだろう。

(7) 取締役の誓約書について

取締役は、会社に対し忠実義務を負い、その

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

内容として守秘義務を負っているものと解され、また在任中は当然に競業避止義務を負う(商法264条)。

こうした守秘義務を明確にし、違反の際に取り得る措置を定めるため、取締役においても、就任時、重要な情報にアクセスする立場になった等の時及び退任時に、各々誓約書を徴求することが考えられる。

この誓約書においては、従業員の誓約書について述べたことがほぼ同様に当てはまる(なお、取締役には、労働基準法16条の適用はない)。

5. 社外の第三者との秘密保持契約

社外の第三者との秘密保持契約は、他の企業に秘密情報をライセンスしたり、共同開発・研究を行ったりする場合に問題となる。

こうした秘密保持契約においては、

- ① 秘密情報の特定、
- ② 秘密情報の利用目的・利用方法、
- ③ 秘密情報の管理、
- ④ 利用目的終了後の処理、

等を定める必要がある。

秘密情報の管理については、秘密情報の提供先において秘密情報をどのように管理しなければならないか、秘密情報にアクセスできる者の制限、秘密情報にアクセスできる者に提供先に在職中も退職後も守秘義務を負わせること、退職後に競業させないこと、秘密情報が記載された資料・データの複製は必要最小限とし、必要がなくなった場合には廃棄すること、等の規定が考えられる。場合によっては、秘密情報にアクセスする相手方従業員から、直接誓約書を徴求することも考えられる。

使用目的が終了した場合についての規定としては、資料の返還・データの破棄、提供先はその後守秘義務を負い、自らも秘密情報を利用しないこと、競業の禁止等の取り決めが考えられる。相手方が守秘義務を負う期間を定めるに

際しては、何年間、という定め方もあるが、当該秘密情報が公知の情報になった場合、といった定め方も考えられる。

守秘義務違反があった場合の損害賠償請求について、当然には不競法の損害の推定規定は適用・類推適用されないため、損害賠償の予定を定めることが考えられる。また、漏洩自体が問題であるとすれば、損害の発生・不発生に関わらない違約金を定めることも考えられる。

6. おわりに

以上、秘密保持契約について検討してきたが、こうした誓約書等だけでなく、実際に秘密情報の管理を適切に行うことが重要であることはいうまでもない。管理の実態は、紛争が生じた際に、秘密保持契約の解釈が影響し得るし、そもそも、秘密情報を持つ企業にとって、当該情報の秘密が保たれることが当然重要であるからである^{9), 10)}。

注 記

- 1) 最高裁ホームページ
- 2) なお、現在、不競法については、日本国外における営業秘密の不正使用・開示、退職者による営業秘密の不正使用・開示、営業秘密侵害罪に対する法人処罰の導入などの法改正が検討されている(平成16年12月産業構造審議会知的財産政策部会不正競争防止小委員会「不正競争防止法の見直しの方向性について」)。
- 3) 在職中に会社に提出した誓約書等にもかかわらず、退職後に守秘義務を負う情報を、秘密として管理されている情報に限定した裁判例として、大阪地裁平成10年9月10日判決(判時1656号137頁)がある。
- 4) 契約当事者以外の第三者に対する差止請求を認めなかったワウケシヤ事件東京高裁昭和41年9月5日決定(判時464号34頁)も、契約の相手方に対する差止請求は認められることを前提としている。
- 5) 労働省労働基準局編著、解釈通覧労働基準法(全訂六版)、p.108(1999)総合労働研究所

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

- 6) フォセコ・ジャパン・リミテッド事件奈良地裁昭和45年10月23日判決（判時624号78頁）参照。
- 7) 菅野和夫，労働法（第6版），p.219（2003），弘文堂。

この点，三晃社事件最高裁昭和52年8月9日第2小法廷判決（裁集民121号225頁）は，同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき，支給額を自己都合退職の場合の半額とする定めは，勤労中の功労に対する評価が減殺されて退職金の権利そのものが一般の自己都合退職の場合の半額にしか発生しないとする趣旨であり，当該会社の退職金の功労報償的性格から有効である旨判示している。また，中部日本広告社事件名古屋高裁平成2年8月31日判決（判時1368号130頁）は，懲戒解雇の場合及び退職後六か月以内に同業他社に就職した場合には退職金は支給されない，との規定について，規定自体は

有効であるものの，当該規定の適用は，顕著な背信性のある退職従業員に限られるとして，当該事案においてその適用を否定した。

- 8) 東京学習協力会事件東京地裁平成2年4月17日判決（判時1369号112頁）
- 9) 企業における情報管理は，個人情報保護の観点からも要請されている。
- 10) なお，秘密保持契約に関する文献としては，企業秘密防衛マニュアル（中島茂，NBL，No.470から連載），現代型取引をめぐる裁判例（36）～（38）（升田純，判時1708号27～36頁，同1710号39～48頁，同1711号7～15頁），詳解営業秘密管理（新企業法務研究会），営業秘密管理の手引き（ジェームス・プーリー（鳥井厚夫・大橋正春共訳））等がある。

（原稿受領日 2005年2月15日）

