

商品仕入先情報について「営業秘密」該当性を否定した事例

東京地裁平成20年11月26日判決 平成20年(ワ)第853号
損害賠償請求事件 棄却（確定）
判例時報2040号126頁

土 田 道 夫**

【要 旨】

本判決は、不正競争防止法における「営業秘密」の要件である秘密管理性につき、主として、当該情報にアクセスした者に当該情報が営業秘密であると認識できるようにされているか、当該情報にアクセスできる者が制限されているか等が判断要素とされるべきであると判示し、退職した従業員の契約上の秘密保持義務につき、同義務を課すのが合理的であるといえる内容に限定して解釈するのが相当であると判示し、退職した従業員の契約上の競業避止義務につき、競業行為を制限することの合理性を基礎づけ得る必要最小限度の内容に限定して効力を認めるのが相当であると判示している。判旨の一部に疑問がある。

<参照条文>不正競争防止法2条1項7号、2条6項

【事 実】

X（原告）は、レコードの企画・製作・販売・輸入等の業務を扱う会社であり、Y₁（被告）は、Xの元従業員である。Y₂（被告）は、Y₁の父であり、Xとの間で身元保証契約を締結している。

Y₁は、Xの正社員となってから、レコード・CD等の仕入業務等に携わり、必要に応じてXの管理に係る商品仕入先情報（仕入先業者の名称・連絡先、取扱商品の特徴等。以下「本件仕入先情報」という）を閲覧し、それを利用して業務を行っていた。

Y₁は、Xにおいて、当初、責任者の補佐役を務め、その後、上司の下でアルバイトを取りまとめ、アルバイトの採用に関わる地位に就いたり、業務月例ミーティングに出席したものの、所属部署の責任を単独で負うような地位に就いたことはなかった。

Y₁は、X在職中に、「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一切漏らさないこと。」「私は、貴社を退職後も、機密情報を自ら使用せず、又、他に開示いたしません。」（以下「本件各秘密保持合意」という）、「私は、退職後も2年間は貴社と競業する企業に就職したり役員に就任するなど直接間接を問わず関与したり、あるいは競業する事業を自ら開業したり等、一切しないことを誓約いたします。」（以下「本件競業避止合意」とい

* 同志社大学名誉教授 Ryuichiro SENGEN

** 同志社大学法学部教授 Michio TSUCHIDA

う)との条項についてXと合意を締結した。これらの合意の代償として、Y₁に対する金銭等の給付はなされていない。なお、Xは、全従業員との間で、秘密保持契約を締結している。

Y₁は、Xを退職後、Aに就職し、商品の仕入れ業務などを担当している。XとAとでは、CD・レコード等の取扱商品が一定程度重なっており、その仕入先も競合しているが、同様の商品は、一般の大手レコード店等においても取り扱われている。

Xは、Y₁が競業会社に就職し、本件仕入先情報を利用していることが、本件各秘密保持合意および本件競業禁止合意に違反する、不正競争防止法2条1項7号所定の不正競争行為に該当するとして、Y₁に対し、債務不履行または不正競争防止法違反に基づき、Y₂に対し身元保証契約に基づき、連帯して損害金約107万円の支払いを求めて本訴を提起した。

【判 旨】

請求棄却

1 本件仕入先情報の「営業秘密」該当性

営業秘密（不正競争防止法2条6項）について、「秘密管理性が要件とされているのは、……保護されるべき情報とそうでない情報とが明確に区別されていなければ、その取得、使用又は開示を行おうとする者にとって、当該行為が不正であるのか否かを知り得ず、それが差止め等の対象となり得るのかについての予測可能性が損なわれて、情報の自由な利用、ひいては、経済活動の安定性が阻害されるおそれがあるからである。」

このような趣旨から、「秘密管理性の認定においては、主として、当該情報にアクセスした者に当該情報が営業秘密であると認識できるようにされているか、当該情報にアクセスできる者が制限されているか等が、その判断要素とされるべきであり、その判断に当たっては、当該

情報の性質、保有形態、情報を保有する企業等の規模のほか、情報を利用しようとする者が誰であるか、従業者であるか外部者であるか等も考慮されるべきである。」

本件においては、Xの従業員は、パスワード等を使って本件仕入先情報を閲覧でき、情報漏洩を防ぐための保護手段が何ら講じられておらず、本件仕入先情報が本件各秘密保持合意の対象に含まれることが明示されておらず、従業員に対して本件仕入先情報が営業秘密に当たるとの注意喚起もされておらず、本件仕入先情報の性質上も秘匿性が明白ではなかった。これらを考慮すれば、「Xの従業員にとって、それが外部に漏らすことの許されない営業秘密として保護された情報であるということを容易に認識できるような状況にあったということはできず、本件仕入先情報は、「不正競争防止法上の『営業秘密』に該当すると認めることはできない。」

2 本件仕入先情報の「機密事項」・「機密情報」（以下「本件機密事項等」）該当性

「従業員が退職した後においては、その職業選択の自由が保障されるべきであるから、契約上の秘密保持義務の範囲については、その義務を課するのが合理的であるといえる内容に限定して解釈するのが相当である」。

本件では、秘密保持の対象について定義や例示はなく、従業員が本件仕入先情報を営業秘密として認識できるような状況にもなかった。こうした事情に照らせば、「Y₁に対し、本件仕入先情報が本件機密事項等に該当するとして、それについての秘密保持義務を負わせることは、予測可能性を著しく害し、退職後の行動を不当に制限する結果をもたらすものであって、不合理であるといわざるを得ない。したがって、本件仕入先情報が秘密保持義務の対象となる本件機密事項等に該当すると認めることはできない。」

3 競業禁止義務違反の有無

「退職後の競業禁止に関する合意は、従業員

の就職及び職業活動それ自体を直接的に制約するものであり、……秘密保持義務と比較しても、退職した従業員の有する職業選択の自由に対して極めて大きな制約を及ぼすものであるといわざるを得ない。そのため、上記の合意によって課される従業員の競業避止義務の範囲については、競業行為を制約することの合理性を基礎づけ得る必要最小限度の内容に限定して効力を認めるのが相当である。そして、その内容の確定に当たっては、従業員の就業中の地位及び業務内容、使用者が保有している技術上及び営業上の情報の性質、競業が禁止される期間の長短、使用者の従業員に対する処遇や代償の程度等の諸事情が考慮されるべきであり、特に、転職後の業務が従前の使用者の保有している特有の技術上又は営業上の重要な情報等を用いることによって行われているか否かという点を重視すべきであるといえる。」

本件では、Y₁は、Xと競合する業務を行うに際して、X在職中に得た一般的な知識・経験・技能や仕入先担当者との面識等を利用し得たにすぎず、本件仕入先情報も営業秘密および本件機密事項等に当たらず、その内容も具体的に特定されておらず、同情報を利用することでXに対して優位に立てるものでもない。「そうすると、Y₁が、X在職中に、……単独で責任を負うような立場にもなかったこと、本件競業避止合意に基づいて退職後の競業避止義務を負うことについて、何らの代償措置も講じられていなかったことなどの事情も併せ検討すれば、同義務を負う期間が2年間とさほど長くないことを考慮しても、Y₁がAにおいて実施している業務の内容は、本件競業避止合意の対象に含まれるとは認められない。」したがって、「Y₁は、本件競業避止合意に違反したものと認められない。」

【研究】

1 はじめに

本件は、元使用者が、退職後の労働者に対して、①不正競争防止法上の守秘義務違反（営業秘密の不正利用行為）、②契約上の守秘義務違反、③契約上の競業避止義務違反に基づいて損害賠償を請求した事案である。これら3つの義務は、企業の営業秘密等を保護するための代表的な法的手段であるが、本判決は、①については、営業秘密の要件の1つである秘密管理性の認定方法について詳細に判断している点に意義がある。また、②および③については、職業選択の自由（憲法22条1項参照）に照らして、これら義務の内容を限定して効力を認めるべきであるとの立場を採用している点に特色が認められる。

2 判旨1について

(1) 不正競争防止法は、同法によって保護される「営業秘密」の要件として、秘密管理性・有用性・非公知性の3点を挙げている（2条6項）。このうち、最も重要な要件は秘密管理性であるが、その趣旨として、立法担当者は、営業秘密がどの保有者の秘密かがわかるようになっていないことを要件としなければ、情報利用者の予測可能性が損なわれ、経済活動の安定性が阻害されるおそれがあるという点を指摘している¹⁾。

このような立法趣旨を前提とすれば、「営業秘密」に関する秘密管理性は、①当該情報にアクセスした者に当該情報が営業秘密であることを認識できるようにされていることや、②当該情報にアクセスできる者が制限されていることなどを要素として審査されることになる²⁾。裁判例は、①に当たる状況として、「社外秘」等の表示、秘密保持に関する指示・研修・合意などを挙げ、②に当たる状況として、パスワードの設定、情報の出力の管理、施錠した引出し・

ロッカー等での保管、守秘義務の設定などを挙げている（営業上の情報について秘密管理性を肯定した裁判例として、東京地裁平成11年7月23日判決判例時報1694号138頁、東京地裁平成12年10月31日判決判例時報1768号107頁、東京地裁平成12年11月13日判決判例時報1736号118頁、否定した裁判例として、東京地裁平成16年4月13日判決判例時報1862号168頁）。

そして、これらの中からどれだけの措置を実施すれば秘密管理性が肯定されるかは、情報の性質（大阪地裁平成8年4月16日判決判例時報1588号139頁、前掲・東京地裁平成11年7月23日判決、前掲・東京地裁平成12年10月31日判決）、企業規模（前掲・大阪地裁平成8年4月16日判決）、情報利用者の属性などによって異なりうる³⁾。

(2) 本判決（判旨1）は、秘密管理性が要求される趣旨および秘密管理性の判断枠組みについて前記の立法担当者および裁判例と同様の理解に立つものであるが、そのような理解を一般論として提示している点に特色がある。

そこで、この一般論の当否について検討すると、秘密管理性要件の趣旨に関する判旨の理解（情報利用者の予測可能性確保）は、公正な競争の確保という不正競争防止法の基本趣旨（1条）に照らして支持できるし、企業が保有する知的財産の保護と、労働者に保障される職業選択の自由との調整という視点からも妥当な理解と評価することができる。

また、秘密管理性に関する判断枠組みも、秘密の認識可能性（①）とアクセス管理（②）を主要な考慮要素としつつ、要求される具体的な管理方法を企業規模や情報利用者の属性等に応じて調整するものであり、企業に適正な情報管理・人事管理を行うインセンティブを提供する判断と評価できる。ただし、秘密管理性の認定を過度に柔軟化することは、労働者の予測可能性を軽視し、その職業活動を不当に制約する結

果となる⁴⁾。具体的判断に際しては、この点について十分配慮する必要がある。

以上をふまえて、判旨1の具体的判断について検討すると、本件仕入先情報が営業秘密である旨の周知はなされておらず、本件仕入先情報の内容（名称・連絡先等）から秘匿性が明確であるともいえないこと（①）、従業員であれば誰でも容易に本件仕入先情報へのアクセスが可能であったこと（②）から、秘密管理性を肯定することは困難である。問題は、本件秘密保持合意によってY₁が営業秘密としての認識をもちえたか否か（①）であるが、規定の抽象性に照らせば否定すべきである。これと同旨の本判決は妥当と解される。

3 判旨2について

秘密管理規程（就業規則）・秘密保持契約等の明確な根拠に基づく契約上の秘密保持義務は、不正競争防止法上の営業秘密よりも広範な秘密・情報を対象とし、また、同法上の不正競争（2条1項7号では、不正の利益を得、又は加害目的のあることが要件とされている）よりも広範な行為態様を規制することが可能である。

もっとも、退職した労働者の職業選択の自由との調整が求められるため、契約上の秘密保持義務も無制限に肯定されるわけではない。裁判例は、退職後の秘密保持義務に関する合意は、営業秘密等の性質・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場合は有効となるが、合理性がない場合は公序（民法90条）違反により無効となると判断している（ダイオーズサービスズ事件・東京地裁平成14年8月30日判決労働判例838号32頁）。

これに対し、本判決（判旨2）は、秘密保持義務の範囲について、同義務を課すことが合理的といえる内容に限定して解釈するのが相当と判示し、後述する競業禁止義務と同様、義務内容の限定解釈という手法を採用している。しかし、次のような問題点がある。

すなわち、秘密保持義務は、競業避止義務よりも穏当な営業秘密等の保護手段として、緩やかな要件によって効力を肯定しうるものである。しかし、この解釈は、秘密保持義務が営業秘密等の侵害のみを規制する義務であり、その点で労働者の職業活動への制約が低いことから正当化される解釈である⁵⁾。したがって、秘密保持義務の対象の特定性は、同義務の生命線ともいべき基本的要件であり、この要件を欠く限り、同義務の効力を肯定する余地はない。この点、本件秘密保持合意は、「機密事項」「機密情報」との抽象的規定を置くのみであり、それ以外には、秘密の特定性に関する立証もなされていない（この点が、そうした立証によって秘密保持義務が有効と判断された前掲ダイオーズサービス事件との違いである）。このような場合は、秘密保持義務を端的に公序違反により無効と解すべきであろう。したがって、本判決が採用する義務内容の限定という手法は支持できない。

4 判旨3について

(1) 営業秘密等の保護については、秘密保持義務と並んで、競業禁止規程（就業規則）・競業避止契約等の明確な根拠に基づく競業避止義務が重要な意義をもつ。しかし、秘密保持義務が営業秘密等の侵害の禁止という一点において職業活動を制約するにとどまるのに対し、競業避止義務は、職業活動（競業）それ自体を禁止する義務であるため、職業選択の自由に及ぼす制約効果が高い。そこで、競業避止義務については、秘密保持義務以上に厳格な法規制を行うことが要請される。

この点、通説⁶⁾ および多数裁判例は、①労働者の地位・職務内容、②使用者の正当な利益（秘密・情報の保護）、③競業制限の業種・職種・期間・地域、④代償の存否・内容に照らして合理性を欠く場合には、公序（民法90条）違反を根拠に競業避止義務の効力を否定している

（合理性審査論。先例として、フォセコ・ジャパン事件・奈良地裁昭和45年10月23日判決判例時報624号78頁。近時の裁判例として、岩城硝子ほか事件・大阪地裁平成10年12月22日判決知的裁集30巻4号1000頁、東京貨物社事件・東京地裁平成12年12月18日判決労働判例807号32頁、新日本科学事件・大阪地裁平成15年1月22日判決労働判例846号39頁、ヤマダ電機事件・東京地裁平成19年4月24日判決労働判例942号39頁、トータルサービス事件・東京地裁平成20年11月18日判決労働判例980号56頁）。

これに対し、裁判例の中には、競業避止義務が広範ないし不合理な場合も、その内容を合理的範囲内に限定解釈することによって同義務の効力を肯定するものもある（合理的限定解釈論—西部商事事件・福岡地裁小倉支部平成6年4月19日判決労働法律旬報1360号48頁、アートネイチャー事件・東京地裁平成17年2月23日判決労働判例902号106頁⁷⁾）。

さらに、最近では、上記2説のいわば折衷説として、競業避止義務の公序違反性を審査した上で、公序違反に当たらない場合にも、受注者の業務内容、発注者が保有する情報の性質、受注者に対する処遇・代償等を考慮して、競業行為を制約する合理性を基礎づける必要最小限度の内容に限定して同義務の効力を認める裁判例も見られる（二段階審査論—アルファX事件・東京地裁平成19年12月26日判決判例タイムズ1282号326頁〔ただし、業務委託契約終了後の競業避止義務に関する裁判例〕）。

(2) 本判決（判旨3）は、競業避止義務違反の有無とは別に、競業避止義務の有効性を争点として設定している（後者の争点は、義務違反が否定されたため、判断されていない）ことに照らせば、前記各見解のうち、二段階審査論を採用するものと解される。すなわち、本判決は、労働契約終了後の競業避止義務について二段階審査論を採用した先例に位置づけることができ

る（もつとも、合理的限定解釈論を採用したと解する余地もある）。

そこで検討するに、二段階審査論は、競業禁止義務に関して公序違反性の審査と義務内容の限定という二段階のチェックを予定するものであり、一見、前述した厳格な法規制の要請に適うようにも思われる。しかし、二段階審査論（前掲アルファX事件）の具体的判断を見ると、第一段階の審査においては、公序違反性の審査に厳格さを欠き、第二段階の審査においては、「原告の保有している営業上の秘密情報を用いることによって実施される業務」に限って禁止する趣旨の義務という一般的な限定を課すにとどまるなど、判断の甘さが目立つ（ただし、結論としては義務違反を否定）。この点をふまえると、二段階審査論は、競業禁止義務の法規制の重点を第二段階の審査に置く結果、公序違反性の審査（第一段階の審査）の形骸化をもたらすとともに、義務内容の限定（第二段階の審査）においても、具体的事案の判断に際して、競業禁止義務を十分に規制できないという問題点を有するよう思われる。また、合理的限定解釈論にも共通する問題点であるが、契約当事者でない裁判所が事後的に合意内容を限定（修正）することの法的根拠（規制の正当性）も明らかでない。むしろ、競業禁止義務に関しては、当事者の合意内容を出発点とし、その合理性の有無・程度に着目して公序違反性を審査する合理性審査論を採用すべきである。以上から、判旨3は、理論的に支持できない。

(3) そこで、合理性審査論によって本件を検討すると、①労働者の地位・職務内容、②使用者の正当な利益については、Y₁は、Xにおいて業務内容・責任の両面で重要な役割を担っていたわけではなく、本件仕入先情報の内容についても、X固有の営業上の重要な情報とはいえず、Xの正当な利益は認められない。また、③競業制限の範囲については、期間2年と限定さ

れているものの、業種は「競業する企業」と抽象的である上、職種の設定がない。競業禁止の対象となる業種・職種が明確に限定されていないことは、労働者の職業活動に多大な萎縮効果をもたらすため、この点は、競業禁止義務の合理性を否定する重要な要素となる（A特許事務所事件・大阪地裁平成17年10月27日決定労働判例908号57頁参照）。

さらに、本件では、④代償措置が講じられていない。競業禁止義務が職業活動の自由に対する萎縮効果を伴う強力な義務であることを考えると、代償は競業禁止義務の不可欠の要件⁸⁾または重要な要素（前掲岩城硝子ほか事件、東京貸物社事件）と解すべきであるから、この点は、競業禁止義務の合理性を否定する決定的な要素となると解される。なお、Xは、役職手当の支給を代償と主張しているが、在職中の労働の対価である役職手当を安易に退職後の競業禁止義務の代償と解すべきではない。

以上によれば、本件競業禁止合意は、職業選択の自由が構成する公序に違反するものとして無効と解すべきである。なお、上述した理論的問題を別とすれば、本判決（判旨3）の具体的判断自体は、①労働者の地位・職務内容、②使用者の正当な利益、④代償の存否に即して、同合意違反の有無について適切な評価を行っており、妥当と解される。

注 記

- 1) 通商産業省知的財産政策室監修『営業秘密—逐条解説 改正不正競争防止法』（有斐閣、1990年）54頁。同旨の裁判例として、京都地裁平成13年11月1日判決 平成11年(ワ)第903号（LEX/DB28070149参照）。
- 2) 通商産業省知的財産政策室監修・前掲注1）書55頁。
- 3) 通商産業省知的財産政策室監修・前掲注1）書55頁～56頁。
- 4) 古河謙一「営業秘密の各要件の認定・判断について」牧野利秋＝飯村敏明＝三村量一＝末吉

本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

- 互=大野聖二編『知的財産法の理論と実務 第3巻』（新日本法規出版，2007年）342頁も参照。
- 5) 土田道夫「競業避止義務と守秘義務の関係について—労働法と知的財産法の交錯」中嶋士元也先生還暦記念『労働関係法の現代的展開』（信山社出版，2004年）205頁～206頁。同『労働契約法』（有斐閣，2008年）617頁も参照。
- 6) 菅野和夫『労働法〔第8版〕』（弘文堂，2008年）74頁～75頁，土田・前掲注5）論文200頁～201頁，213頁～219頁，土田・前掲注5）書618頁～621頁。
- 7) 合理的限定解釈論の問題点については，土田道夫=坂井岳夫「判批」L&T 38号（2008年）83頁参照。
- 8) 山口俊夫「労働者の競業避止義務—とくに労働契約終了後の法律関係について」石井照久先生追悼論集『労働法の諸問題』（勁草書房，1974年）427頁～429頁，土田道夫「労働市場の流動化をめぐる法律問題（上）」ジュリスト1040号（1994年）57頁～58頁，土田・前掲注5）論文208頁，土田・前掲注5）書622頁。
- *付記 本稿執筆に際しては，資料の収集に関して，同志社大学大学院法学研究科博士後期課程坂井岳夫氏にお世話になった。記して謝意を表したい。

（原稿受領日 2010年2月4日）

