

2024年3月12日開催Webinar

「退職者による営業秘密持ち出し事案の初動対応と法的措置」

質問回答集

弁護士法人ほくと総合法律事務所

弁護士 金子 恭 介

kyo@hslo.jp

質問 1

幹部クラスがライバル企業の役員に就任することがありました。
営業秘密が持ち出されている懸念があります。どのように対応すればよいでしょうか。

A.

- ・ **本件の対応として、営業秘密が持ち出されていないか調査をする必要があります。**

- ▶ まず、営業秘密が保存されている会社サーバーへのアクセスログを調査します。直近1年間を調査して、退職前に不自然なアクセスがないかを確認します。
- ▶ 次に、貸与PCを調査します。操作ログ、外部記憶媒体の接続履歴、クラウドへの保存、メールによる送信可能性等を確認していきます。

- ・ **営業秘密の持ち出しが確認できなかった場合は、競業禁止を求めることができるかを検討します。**

- ▶ 退職後に競業禁止を求めるためには、合意があることを前提として、有効と認められるかの検討が必要になります。競業禁止を合意する正当な利益があるかという観点から、重要な機密情報に触れる立場にあったことを確認します。また、禁止される競業の範囲を把握するために市場について確認したり、代償措置が講じられているかを検討するために労働条件を確認することになります。

- ▶ 仮に競業禁止を合意していないとしたら、再発防止のために、競業禁止に関する誓約書を取得することが考えられます。退職時には誓約書に押印してくれないことがあるため、入社時に加えて、幹部に昇進するタイミングで改めて誓約書をとることが重要です。誓約書を提出しなければ昇進させなければよいため、確実に同意を得ることができます。

質問 2

退職者が、転職先で使う目的以外の目的で機密情報を持ち出した場合に、持ち出した情報の返還を求めることはできるでしょうか。

A.

- ・ 機密保持に関する誓約書等に基づいて、持ち出した情報の返還を求めることができます。
- ・ 仮に転職先で使用する目的を持っていないとしても、退職者が機密情報を持ち出す必要はありませんし、会社が管理できない退職者の手元に情報が存在することによって漏えいリスクを抱えていることとなります。
- ・ このような観点から、機密保持に関する誓約書等においては、転職先で使う目的等は要件とせず、持ち出した機密情報の返還を求めることができるような記載をすることが一般的です。

質問 3

退職者が、転職先で使う目的以外の目的で機密情報を持ち出した場合に、退職金の返還を求めることはできるでしょうか。

A.

- ・退職金は、賃金の後払いという側面もあることから、返還を求めるためには、重大な非違行為が必要です。
- ・持ち出した情報がどの程度重要な情報か、持ち出しの目的等によって異なりますが、それほど重要ではない機密情報について、転職先で使う目的がなければ、退職金の返還は認められないか、せいぜい一部の返還が認められるにとどまる可能性が高いと考えられます。

質問 4

機密情報が持ち出されたことの証拠を見つけるのは、かなりハードルが高いのではないのでしょうか。

A.

- ・ご指摘のとおり情報持ち出しの証拠を見つけることは簡単ではありません。
- ・しかし、重要な機密情報が持ち出された疑いがある場合、競争力を維持するために、できる限りのことをしなければならぬことがあります。持ち出しの疑いがある中で、何も対応をしなければ、開発等に関与した従業員は残念に思うでしょう。
- ・人間のすることですので、どこかに証拠が残っている可能性はゼロではありません。どこかに持ち出しの証拠があるのでと考えて、粘り強く調査を続けたことによって、証拠を手に入れることができることもあります。また、調査をする中で、秘密管理措置の問題点を認識することができます。

質問 5

頭の中に残った機密情報を使用したことについて、法的措置をとることはできるでしょうか。

A.

・電子データや紙などの媒体ではなく、たとえば「○○度で加工する」などのノウハウをリスト化して営業秘密として取り扱うことがあります。かかるノウハウを転職先で使用したり開示した場合は、理論上は、不正競争防止法違反が成立します。しかし、無形のため立証が難しく、営業秘密侵害罪により起訴することは現実的ではないと言わざるを得ません。電子データ等の媒体を複製し、メール等で送信したという形で起訴されることが通常です。

・民事事件についても立証が難しいことは同様ですが、図面の一致率が極めて高い事実等から営業秘密が使用されたことを推認した裁判例がないわけではありません。

・記憶している機密情報の持ち出しを防ぐ方法の1つとして、競業禁止合意があります。機密情報の持ち出しや使用開示を予防することを目的として、機密情報を使用する可能性が高い立場にいることそれ自体を禁止するものです。

質問 6

競業他社に転職していて、機密情報の持ち出しが疑われるけれども、証拠がない場合、訴訟を提起することは躊躇しますが、何らかの方法で知らしめたいと考えています。可能でしょうか。

A.

・まず、情報持ち出しの証拠はないけれども、競業禁止合意をしているケースです。競業他社に転職していることは確認できており、（有効性はともかくとして）競業禁止合意に違反しているため、競業禁止を求める警告書を送付し、重大性次第で仮処分の申立てをすることを検討します。また競業禁止と併せて機密保持義務を定めていることが通常で、競業他社で仕事をしていたら機密保持義務違反の可能性も生じるため、情報持ち出したことは断定できませんが、仮定の話として、当社機密情報を使用することはできない旨を警告することは可能です。

・次に、情報持ち出しの証拠はなく、競業禁止合意もしていないけれども、機密保持は合意しているケースです。情報持ち出しの証拠はないため、違反の事実を指摘したうえでの警告をすることはできません。しかし、仮定の話として、当社機密情報を使用することはできない旨を警告することは可能です。但し、証拠を持っていないことが伝わってしまうため、書きぶりは悩ましいところです。

・最後に、情報持ち出しの証拠はなく、競業禁止合意もしておらず、機密保持も合意していないケースです。契約上の合意はありませんが、不正競争防止法の営業秘密侵害行為があれば法的措置をとることができるので、仮定の話として、当社営業秘密を使用することはできない旨を警告することは一応可能です。但し、同様に、証拠を持っていないことが伝わってしまうため、書きぶりが悩ましいところです。

質問 7

不正競争防止法の保護を受けるのはハードルが高いということがわかりました。会社の規模や業界によっては対策と効果の割が合わないように思いました。この点はお考えありますでしょうか。

A.

- ・不正競争防止法は、公正な競争を維持するための法律です。競争力維持のために必要だから、不正競争防止法に基づき営業秘密を守る法的措置をとることになります。個人情報とは異なり、営業秘密の保護それ自体が目的ではありません。
- ・したがって、仮に情報を持ち出されたとしても、競争力を維持することができるのであれば、法的措置をとる必要はありません。また、重要ではない事業に関する情報の持ち出しについて、それ以上のコストをかけるべきでもありません。
- ・さらに営業秘密の保護は、秘密管理措置だけで実現するものではありません。たとえば、複数の事業を持つことによって特定の営業秘密に対する依存度を下げることができれば、持ち出された場合のダメージも軽減できます。
- ・持ち出された情報の重要性和コストを比較して、法的措置をとるべきかを検証することになります。

質問 8

競業禁止合意に違反してライバル企業に転職していることが判明した場合に、誰から、どのような内容の警告書を送ればよいのでしょうか。

A.

- ・ **競業禁止合意は、会社と退職者の合意ですので、まず退職者に対して競業禁止を求める警告書を送付することになります。**
- ・ **これに加えて、ライバル企業に対しても警告書を送付することになります。**
事案によりますが、共通して記載すべき内容としては、以下のとおりになります。
 - ▶ 当社と退職者が、（入社時誓約書、機密保持規程、退職時誓約書等により）××事業について○年間の競業禁止を合意していること
 - ▶ 退職者がライバル企業に転職し、××事業に従事していること
 - ▶ 競業禁止合意に違反しているため、直ちに××事業への従事を中止すること

質問 9

紙の持ち出しに関する注意事項はあるでしょうか。

A.

・事前予防としては、ペーパーレス化を進めることによって、紙を印刷する機会を減らし、大量の印刷をしていたら不自然に見える状況を作ることが考えられます。土日に出社して印刷をすることが多いので、そのような動きも把握できるようにします。重要な営業秘密については、印刷自体を禁止ないし制約する方法を検討します。

・事後対応としては、紙の持ち出しが疑われる場合、コピー機のログ、タイムカード、防犯カメラ、入退館記録等を確認する必要があります。注意すべきは、紙を持ち出したとしても、その元になっている情報は電子データであることが多く、アクセスログや貸与PCの解析は必要です。

質問 10

退職時に、退職者本人が貸与PCを初期化したうえでIT部門に返却する運用になっていますが、秘密管理性が否定されるでしょうか。

A.

- ・退職時に、貸与PCをどのような形で返却するかは、デバイスの管理に関する問題ですので、秘密管理性の判断には影響ありません。
- ・しかし、貸与PCを初期化すると、退職者がどのような情報にアクセスをしていたかを把握することができなくなる点が問題です。
- ・仮に、情報の持ち出しが疑われる場合に、貸与PCを解析することになりますが、本人が意図的に初期化しなくても、情報持ち出しの証拠が消去されてしまうからです。
- ・その他にも、個人情報等が適切に消去されていない可能性、残しておかなければならない情報が消去されてしまう可能性等の弊害もあります。
- ・目的は、IT部門側の負担軽減と考えられますが、上記の弊害から、本人に初期化させずに、IT部門側で初期化することが適切です。

質問 11

退職時に機密情報の持ち出しがないか調査をすることについて、規程等を作成する必要があるでしょうか。

A.

・情報持ち出しが疑われる場合に調査をする責任者、調査の手法等を定めるものですので、マニュアルとして作成することが通常です。就業規則ではありませんので、従業員に対する公表も不要ですし、公表すべきではありません。

・メールやデバイス調査は、従業員のプライバシーに関わるため、どのような場合に誰が調査をすることができるかについてルールを定めておくことが必要です。もともと、メールやデバイス調査については、退職前調査に限らず、在職中の調査等でも行う場合があるので、一般的なルールとして定めることとなります。就業規則に該当するため、従業員に対する公表が必要です。

質問 12

有事対応マニュアルには、どのような内容を記載すればよいでしょうか。

A.

- ・ マニュアルは、ルールではなく、社内の運用を記載するものですので、形式等は各社それぞれです。
- ・ 記載する事項としては、少なくとも以下を盛り込んでおくことが適切です。
 - ▶ まず、情報持ち出しの対応にあたる責任者、部門等を定めておく必要があります。
 - ▶ 次に、情報持ち出しについて貸与PCやアクセスログを調査する基準を定めておく必要があります。また、アクセスログの保管期限、貸与PCの保管期限、保全手続も定めておくことが望ましい事項です。
 - ▶ さらに、情報の持ち出しが発覚した際に、直ちに証拠等を揃えて対応ができるように秘密管理措置の内容と証拠を整理しておくことが必要です。
- ・ **機密保持規程等の秘密管理に関する規程と有事対応マニュアルの整合性、棲み分けを意識する必要があります。**

質問 13

法的措置をとる際に、有用性はどの程度の情報価値が必要でしょうか。非公開情報にしているというレベルで認められるのでしょうか。それとも他社で有効活用できるといえるレベルが必要でしょうか。

A.

・逐条解説不正競争防止法（2024年4月1日、経済産業省知的財産政策室）によれば、有用性とは、「財やサービスの生産、販売、研究開発に役立つなど事業活動にとって有用であること」とされており、有用性の要件を満たすためには、「当該情報が現に事業活動に使用・利用されていることを要するものではないが、当該情報自身が事業活動に使用・利用されていたり、又は、使用・利用されることによって費用の節約、経営効率の改善等に役立つことが必要」とされています。そして、「企業の脱税、有害物質の垂れ流し、禁制品の製造、内外の公務員に対する賄賂の提供等といった、反社会的な行為は、有用な情報であるとはいえない」としたうえで、有用性の要件は、「公序良俗に反する内容の情報（脱税や有害物質の垂れ流し等の反社会的な情報）など、秘密として法律上保護されることに正当な利益が乏しい情報を営業秘密の範囲から除外した上で、広い意味で商業的価値が認められる情報を保護することに主眼がある」とされています。

・かかる記載の背景には、事業活動を行っている企業が、有用ではない情報について、非公開にしたうえで、コストをかけて秘密として管理することはないため、非公開として秘密として管理している情報は、原則として有用性が認められ、反社会的な情報等について例外的に有用性が否定されるという発想があります。

・もっとも、実際に法的措置をとる際は、非公開かつ秘密として管理しているというだけでは足りず、有用性を具体的に立証する必要があります。電子ファイルを持ち出したケースでは、当該電子ファイルにどのような情報が記載されているかを説明し、事業に有益であることを示す必要があります。

・さらに、刑事事件との関係では、有用であるというだけでは捜査機関は動かないため、持ち出した情報が有用であることは当然として、重要であることを説明しなければなりません。

質問 14

情報の持ち出しが疑われる場合に、サーバーからのダウンロード履歴はどの程度の期間遡って調査すればよいでしょうか。

A.

- ・当該事業の重要性、退職者の役職、異動歴等により個別に検討します。重要な事業のキーマンであれば、最終的に1年分は確認しますが、ダウンロード履歴の検討にも時間がかかります。
- ・したがって、まずは退職前3か月程度を確認します。大量アクセスがないか、大量アクセスがあったとして何を持ち出したかを確認することが主たる目的になります。
- ・その後遡って1年分を確認します。通常業務をしていた時のアクセス状況を把握することによって、退職直前の大量アクセスが業務上必要であったとは言えないことを検証します。
- ・1年分程度遡ることが多いため、ダウンロード履歴は、少なくとも半年、できれば1年分くらいはログを保存しておきたいところです。

質問 15

退職者への対応として、「部門間の連携」と「社内での箱口令」とは、バランスのとり方が難しいと思いますが、その判断はケースバイケースでしょうか。何か一定の基準が考えられますか？

A.

- ・ 営業秘密持ち出しの疑義が生じている以上、優先すべきは有事対応です。したがって、対応に必要な範囲では部門間で連携をして、それを超えて伝わらないようにするという考え方が基本になります。箱口令を優先して、必要な対応ができなければ本末転倒です。
- ・ ケースバイケースですが、初期段階では、法務、IT、事業部等の部長級にとどめ、疑義の程度が高まり、対応に必要な人員が増える中で、範囲を広げていきます。特に、当該部長が作業を部下に委ねることがあるため、これも禁止して、自ら又は管理職クラスに限って、状況を説明し、口止めをした上で関与させるなどの対応が必要です。
- ・ 他方で、箱口令を敷いていても、退職者の同僚は、取引先や自らの知人経由等で、退職者が転職したことや情報が持ち出されていることを把握することがあります。変な噂が広まってしまうこともあるので、有事対応に必要な人員ではないとしても、あえて説明して口止めをすることもあります。

質問 16

セミナーでは、退職届を提出した後に情報をコピーする事例を取り上げていましたが、実際には、退職届を提出する前にコピーすると思われます。この場合は、いかに背信性が高いかを示すことができるのでしょうか。

A.

- ・退職届の提出時期だけでなく、転職活動を開始した時期、アクセスした情報と担当していた業務の関連性、私物の記憶媒体の接続履歴の有無等を総合的に評価します。
- ・退職届を提出する前のアクセスであったとしても、転職する旨の連絡をしていること、担当業務と関連性が乏しい情報へのアクセスがあること、ダウンロードまでする必要がないこと等の事情があれば、背信性が認められることがあります。
- ・ご指摘のとおり、退職直前に大量にアクセスが増えていること等から背信性を推認するものです。長期間にわたり計画的に少しずつ情報を手元に溜め続けているケースでは捕捉は困難です。もともと、1年以上も前から会社を辞めることを決意し、それまでに情報を手元に溜めていくという計画的なケースは多くはなく（このような巧妙なケースは最後まで気が付かないのかもしれませんが。）、会社に不満を持ち退職を決める前後で情報を大量にダウンロードするケースは珍しくありません。アクセスログを丁寧に分析することが重要です。

ほくと総合法律事務所 金子恭介 パートナー弁護士が執筆する、メールマガジン「営業秘密ニュース」が好評配信中です。

▼配信中のコンテンツをご紹介▼

- ・ **営業秘密に関する裁判例紹介**
- ・ **秘密管理措置、有事対応、競業避止義務、引き抜き等、機密情報を巡るライバル企業との競争に関連するトピック**

セミナーでは取り上げていない内容も解説していますので、ぜひご登録ください

メールマガジンのご登録はこちら >>