



Vol.91

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★退職後の秘密保持義務について

最近、従業員の秘密情報持ち出し・漏洩について相談を受けることが増えました。

これまでも顧客情報等の秘密情報の持ち出しは問題となっており、特段目新しい問題ではないのですが、最近は情報がデジタル化されており、大量の秘密情報の持ち出しも容易になりました。

一方で、デジタル情報の持ち出しはどこかに痕跡が残るため、だれがいつ持ち出したかを容易に特定できるようになりました。そのため、紙で情報を管理している時代よりも、秘密情報の持ち出し・漏洩について問題が顕在化することが増えました。

本号の R 社事件（東京地方裁判所判決平成27年3月27日）は、R 社が元従業員に対して秘密情報の無断持ち出し・漏洩行為について損害賠償請求を行なったものです。元従業員は在職中に法人顧客に関連するデータを無断でコピーをして、退職後に未払い残業代請求訴訟において労働時間を立証するために当該データを証拠として提出しましたが、R社は、そのことを違法な秘密情報の持ち出し・漏洩に当たると主張しました。

R 社事件では、主に①退職後の秘密保持義務、②秘密保持義務違反にもとづく損害賠償請求の可否が問題になりました。

本号ではこの2点について御紹介したいと思います。

1 退職後の秘密保持義務について

退職後の秘密保持義務は実は法律上難しい問題があります。会社の立場からすれば「退職しても秘密を漏らさないのは当たり前のことだろう」と考えると思いますが、裁判所は「退職してしまえば、退職者は会社とは何らの契約関係は無くなり、何らかの義務も課すことは原則としてできない。そのため、特段の合意等がない限り、退職後は秘密を漏らすことを制約することはできない」という立場に立ちます。

この裁判所の立場からすると、退職後の秘密保持義務を定めた就業規則や秘密保持契約などの合意文書が無い限り、退職後に秘密を漏らしても会社は何らの法的手段を取れないのではないかと、その結論はおかしいのではないかと私は従来から疑問に思っていました。

しかし、R 事件において裁判所は、「原告会社において退職後の従業員に対し守秘義務を負わせる根拠となる秘密管理規定が就業規則上定められていたり、守秘契約が締結されていたりしたことを認めるに足りる証拠はないから、原告会社を退職した被告について、退職後も就業規則31条の内容と同様の守秘義務を負うものとは認められない。」と何とも会社に厳しい判断を下しました。しかし、就業規則が整備されていないとはいえ、退職後であれば、いかなる情報漏洩行為も許

されるというのはおかしいのではないかと裁判所も考えたのでしょう。特殊な理論を用いて（紙面の都合から本号では割愛します。昔司法試験時代に勉強した刑法のマニアックな理論を用いておりました）、本件に限って退職後の秘密保持義務を認めました。

就業規則や契約書に退職後の秘密保持義務を定めなければ、原則として会社は元従業員の責任を問えないと判断したものです。就業規則や入社時の誓約書、雇用契約書、退職時の誓約書等で何らかの退職後の秘密保持義務を定める必要があります。

2 損害賠償請求について

この点も、実務上よくあるケースです。退職した元従業員が労働時間を立証するため、在職中のデータや日報、営業資料などを証拠として提出することはよくあります。御客様である会社の経営者や担当者の方からは「内部資料を許可無く使用してよいのですか。この点についてこちらから何らかの責任追及はできないのですか」とよく聞かれますが、多くの場合は、営業秘密として認められるための非公知性、有用性、秘密管理性という要件を充たしていないため、「残念ながら、今回はだれでも見ることができるようなデータを持ちだしているため、営業秘密に当たりません。損害賠償請求をしても認められません。」と述べざるを得ません。

ところが、本件では当該データがこの非公知性などの要件を充たしているため、

営業秘密として保護されることになりました。

そうなると、営業秘密を会社に対する義務に違反して無断で持ち出し・漏洩しているわけですから、通常考えれば損害賠償請求は認められることとなります。法人の慰謝料は認定されづらいのですが、情報漏洩の場合は、民事訴訟法248条から裁判官の裁量で一定の損害額を認めてもらえます。

ところがR社事件では裁判所は損害が無いという理由で損害賠償請求を認めませんでした。裁判所は色々な理由を述べていますが、要するにおそらく裁判所は「労働者が未払い残業代を請求するためには、立証責任を果たさなければならない。労働者が立証を行うために一定の秘密保持義務違反があったとしても、大目に見てあげなければならない。」という価値判断から損害が無いという結論を導き出したのだと思います。

このように、労働裁判や労働事件は理屈よりも裁判所の価値判断で結論が左右される事が多く、代理人として裁判所の価値観に訴えるような努力もしないといけないというのが他の一般の民事事件とは少し異なるところです。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982