



Vol.184

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★退職間際の会社データの無断アップロードを理由になされた懲戒解雇・退職金不支給が適法と判断された事例

1 会社データの無断ダウンロード・アップロードは懲戒解雇事由に当たるか

多くの企業が情報漏洩に関してシステム上の対策を講じるようになってきており、そのようなお客様から継続して寄せられる相談の一つが会社データの無断ダウンロード・アップロードです。特に多いのは、退職時に大量に自分の部署や自分が関わったデータを会社に無断でダウンロード・アップロードする行為です。

すぐ会社システム管理部署に通報が届きますし、いつ頃にどのデータを無断でダウンロード・アップロードしたのかが記録に残りますので、事実関係に争いが無く、どこまでの懲戒処分を行うかが争点になります。

今回は、退職間際の情報の無断アップロードを理由に行った懲戒解雇を有効と判断した伊藤忠商事事件（東京地裁令和4年12月26日判決）をご紹介します。

2 伊藤忠商事事件

(1) 事例

原告は平成27年に入社しましたが、令和2年3月末に被告会社を退職し、外資系企業（別業種）に転職することとしました。原告は、転職先でこれまでのデータが使えるかもしれないと考え、被告会社の許可を得ず、被告会社のデータファイル約3000個を自己が個人で管理するGoogleドライブにアップロードしました。被告会社はこれを重く見て、同年3月26日懲戒解雇処分を通知しました。被告会社は退職金として支給すべき約210万円を全額不支給としました。

(2) 裁判所の判断

①当該データが営業秘密に当たるか

被告会社はデータ管理を厳重に行っていたものの、今回の対象ファイルの約95%のデータが公開されている情報などで、有用性や非公知性のある情報が営業秘密として明確に管理されていたとは言えず営業秘密には当たらないと判断しました。なお、実際に転職先では役に立つような情報ではありませんでした。

②懲戒解雇の有効性

裁判所は以下の通り判断して懲戒解雇を有効と判断しました。情報の無断ダウンロード・アップロードに対して厳しい姿勢を示しています。

「本件アップロード行為は、被告会社において重要であり、合理的な体制により管理されていた有用性及び非公知性のある機密情報を含む大量の情報を、原告自身又は被告会社以外の第三者のために退職後に利用することを目的として、被告会社の管理が及ばない領域に無差別に移転する行為であって、本件データファイル等の全部又は一部が原告の転職先において有用な情報であったと認めることができないことを踏まえても、被告会社の社内秩序において看過することのできない、極めて悪質な行為といわざるを得ない。」

「このような従業員による非違行為に対しては、退職金の不支給・減額が予定される懲戒解雇以外の懲戒処分では十分な抑止力とならないから、事業者の利益を守り、社内秩序を維持する上では、退職が決まった従業員による情報の社外流出に関わる非違行為に対し、事業者に金銭的損害が生じていない場合であっても、比較的広く懲戒解雇をもって臨むことも許容されるというべきである。」

③退職金の不支給について

原告が被告会社において就労した間の功労を覆滅するに足りる著しい背信行為をしたものとして退職金の不支給は適法と判断しました。

3 実務上の留意点

裁判例を見ると、情報漏洩の懲戒解雇の有効例として、背信的意図に基づいて大量の技術資料を持ち出した事例（大阪地裁平成13年3月23日判決）、競業他社に流出させる目的で機密性の高い会議資料を持ち出してデータを漏洩した事例（東京地裁平成14年12月20日判決）などがあります。

しかし、今回の様に転職先でおそらく役に立たないであろう情報を退職間際に無断アップロードをして実害が発生しなかったケースに関する裁判例はありませんでした。おそらく、このような事例は世の中に山のようにあるのだと思いますが、情報システム管理体制が整備されていないと気づかれないこと、退職が決まっていることから裁判にまでなるような事がほとんどないのだと思われます。

このような退職間際の情報の無断ダウンロード・アップロードで懲戒解雇まで踏み切れるかは、背信的な目的があったか、情報の機密性はどの程度か、会社に実害が生じたか、会社の管理体制、過去の処分例といったポイントをもとに慎重に調査、検討する必要があります。

もっとも、上記伊藤忠商事事件判決でも述べているとおり、現代は瞬時に大量のデータをダウンロード・アップロードでき、一度情報が流出すれば甚大な被害が生じる可能性があることから、会社の情報漏洩に対する厳しい姿勢が事前に示されているのであれば懲戒解雇も検討してよいと思われる。

以上