



Vol.120

弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

★秘密保持義務の限界

「元従業員が退職後独立をして、現在弊社の顧客に営業をかけている。入社時の秘密保持の誓約書に基づいて秘密保持義務違反で元従業員を訴えたい」

と時々ご相談をいただくことがあります。

私の回答は「在職中から独立を見据えて営業をかけていることが分かるメールや現在御社を誹謗中傷しながら営業活動を行っている等の具体的な証拠がなければ、確実に敗訴します。今すぐ御社も対抗して営業活動をなさった方が良いです。むしろ訴えると未払い残業代の反訴請求をされることが多いです」というものです。

実際は、「顧客リスト」や「取引情報」等の営業秘密は保護されることは稀で、誓約書も秘密保持に関する合意書も就業規則も法的には役に立ちません。

今回は、どの業種でも起き得るような事例（大阪地裁平成29年3月14日判決 播磨殖産事件）についてご紹介致します。

1 事例

原告は別荘販売等を業とする株式会社です。被告は原告会社に入社し、入社時に退職後も秘密を保持す

る旨の誓約書にサインをして、営業業務に従事しました。

被告が原告会社に入社中、A会社から別荘売却の話がありました（この話を被告は原告会社に報告をしておりませんでした）。

その後被告は原告会社を退職し、退職後、同業の不動産会社（被告会社）の取締役役に就任しました。

被告は、原告会社退職後、A会社から自己の携帯電話に連絡があったことから、被告会社と専任媒介契約を締結させて別荘の売買契約を成立させ、被告会社が仲介手数料を受け取りました。

原告会社は、かかる被告の行為が秘密保持義務違反あるいは不法行為に当たるとして、被告と被告会社に対し訴訟を提起し損害賠償を請求しました。

2 判決

・被告が在職中に退職後の取引を見据えてA会社からの話を原告会社に報告していなかったとまで認めることはできない

・退職者にも職業選択の自由、営業の自由があり、秘密保持義務にも限度がある

・A会社が原告会社にとって潜在的にも利益をもたらす顧客ではなか

ったかあるいは利益をもたらす可能性がほとんどない顧客であった

・被告が、原告会社に勤務していた当時の地位が単なる従業員であり、役職者ではなかったこと、競業を禁止することについて代償措置が設けられていないこと

以上を理由として、A 会社に関する情報が秘密保持義務の対象に含まれるとすれば、労働者の被る不利益が使用者の保護すべき秘密に比して不当に重くなり、合理的な範囲内には無く秘密保持義務違反は無いとして原告の請求を棄却しました。

3 実務上の留意点

営業秘密保持・競業禁止を求めるのであれば、単に就業規則や入社時の誓約書に定めるだけではなく、退職時に合意書を交わし、具体的にしてはいけないこと又は就職してはいけない会社名を列举し、かつ代償措置として一定の金銭を支払うべきです。

特にこの金銭を支払うという点が重要ですが、なかなか日本にはこの種の習慣が無く殆ど事例がありません。

しかし、現実に日本でも特殊な企業秘密を熟知している製造業のベテラン技術者が退職する際、顧問として一定期間顧問料を支払い（その期間は若干の技術指導の他何もし

ない）、転職を阻止する事例を見受けます。

書式の本を出版した私が言うのも気が引けますが、現実には単に雛形書式を使うだけでは秘密を守ることができません。

お気軽にご相談下さい

(10:00～17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982