



## Vol.139

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★データを消去して退職した元従業員に対する損害賠償請求は認められるか？

今月のニュースレターは、退職した元従業員が会社のサーバーに保存されていた業務関連データを削除した事案において、**会社側が元従業員およびその身元保証人に対して損害賠償を請求**した事件（徳島地裁 R7. 1. 16 判決、高松高裁 R7. 10. 31 判決）をご紹介します。

一審の徳島地裁は、元従業員および身元保証人の責任を一部認めましたが、控訴審である高松高裁は、元従業員に対する損害賠償額を増額する一方で、身元保証人についてはその責任を全面的に否定する判断をしました。

#### 1. 事案の概要

原告会社は、半導体及び関連材料、部品、応用製品の製造、販売並びに研究開発等を目的とする株式会社であり、青色半導体レーザー分野では大きな世界シェアを有しています。

被告（元従業員）は、原告会社においてレーザー光源開発業務等に従事していましたが、**退職にあたり、自身が作成したプログラムを用いて、会社の共有サーバー内に保存されていた業務関連ファイルを削除しました。**

これを受けて、原告会社は、被告（元従業員）に対しては不法行為等に基づく損害賠償を、**被告の妻および母（いずれも身元保証人）**に対しては身元保証契約に基づく損害賠償を求めました。

#### 2. 裁判所の判断

##### (1) 元従業員の責任について

裁判所は、元従業員が退職時に作成・実行したプログラムによってファイルが削除された事実を認定しました。元従業員側は、削除は過失によるものである等と主張しましたが、裁判所は、プログラムの内容や経緯から、削除は故意によるものであり、原告会社の法律上保護される利益を侵害したとして、不法行為責任を認めました。

##### (2) 損害の認定について

高裁は、以下の点を損害として認定し、元従業員に対し合計**約 1039 万円**の支払いを命じました（地裁では約 577 万円）。

##### ア 人件費（再構築費用）

**削除されたファイルに関連する成果物（実験装置やソフトウェア等）を再構築するために要する人件費**が損害として認められました。

損害額の算定にあたっては、**元従業員と同程度の能力・地位を有する従業員**を業務に従事させることを想定し、元従業員の在籍時の給与総支給額、賞与総支給額、社会保険料会社負担額を基礎として、**再構築に必要な期間**（本件では4ヶ月等）を乗じて算出されました。

##### イ 代替品の購入費用

削除されたファイルの中には、測定器を稼働させるためのソフトウェアが含まれていました（※）。裁判所は、当該ソフトウェアを再開発するには長期間を要し、代替となる測定器を購入す

る費用を上回る人件費が生じると認められることから、**代替測定器の購入費用**全額を相当因果関係のある損害と認めました。

※ 原告の業務の中に、光線の平行度を計測するための平行度測定器の製作、測定器による測定結果をリアルタイムに計測し、出力するソフトウェアの開発がありました。

#### ウ 部品（レンズ）の購入費用（高裁で追加認定）

会社側は高裁でレンズの購入費用も損害として追加しました。高裁は、実験装置の設計データが削除されたことにより、当該装置に取り付けられていたレンズの再利用が困難になったと認定しました。その結果、装置の再構築にあたっては新たなレンズを購入する必要があるとして、その購入費用（約 462 万円）も損害として認められました。

### (3) 損害と認められなかった項目

一方、裁判所は、以下の項目については損害として認めませんでした。

#### ア 元従業員に対して支払った給与そのもの

原告会社は、元従業員に支払った給与等の全額も損害であると主張しました。しかし、裁判所は、**元従業員は在籍中に労務を提供し、その対価として給与を受け取っていたものであるから、支払った給与自体が損害になることはない**と判断しました。

#### イ 一部の操作手順書（紙媒体で残存していたもの）

削除されたデータのうち、実験装置の操作手順書については、紙媒体でも残っていたと認定されました。紙媒体から再度データ化することは容易であるとして、この点の損害は認められませんでした。

#### ウ 他者が管理していたデータ

共同プロジェクトに関する一部のデータについては、プロジェクトリーダーである他の従業員が管理していたと認められ、消失による損害は認められませんでした。

### (4) 身元保証人の責任について

地裁判決では身元保証人（妻および母）の責任が認められましたが、高裁は身元保証人の責任を全面的に否定しました。その理由は以下のとおりです。

#### ア 契約締結の経緯

本件身元保証契約は、元従業員が入社する際、**会社から送付された書類一式の中に身元保証書が含まれており、元従業員が妻と母に署名押印を依頼して提出されたものでした**。裁判所は、これを**情誼による軽率な保証契約**であり、保証人らは**保証責任の範囲やリスクを十分に検討しないまま締結したもの**と認定しました。

#### イ 会社側の説明不足

会社側は、身元保証契約を締結するにあたり、**保証人に対して保証意思の確認を行っていませんでした**。また、極度額の定めがないこと（※本件契約は**民法改正前**のものです）や保証期間等の責任の範囲・内容について、**保証人に対する現実的な説明を行わず、単に元従業員を通じて書類の提出を受けたにすぎない点**が指摘されました。

#### ウ 結論

このような契約締結に至った主たる原因は、契約の相手方である**会社が必要な説明や意思確認を行わなかった点**にあるとされました。加えて、原告会社が当該分野で大きな世界シェアを有する企業であることなど、一切の事情を考慮した結果、身元保証人の責任を身元保証法 5 条による免責を認めるのが相当とされました。

### 3. まとめ

本判決では、退職時のデータ削除行為に対する損害賠償額の算定において、データの再構築にかかる人件費や、代替品の購入費用などが具体的に認められました。退職時のデータ消去については時々ご相談を受けることがあります。本件のように具体的な損害を主張、立証できれば損害賠償請求が認められる可能性があります。

一方で、身元保証人の責任については、入社手続の一環として形式的に契約が結ばれ、会社から保証人への直接的な説明や意思確認がなかったこと等を重視し、責任を全面的に否定する判断がなされました。身元保証契約の締結においては、保証人に対する説明や意思確認のプロセスが考慮されることを示す事例といえます。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)