

内部不正対策ソリューションガイド公開イベント ～これでわかる内部不正対策！～

パネルディスカッション

2014年1月29日

宮内宏法律事務所

弁護士 宮内 宏

内部不正対策の法的側面

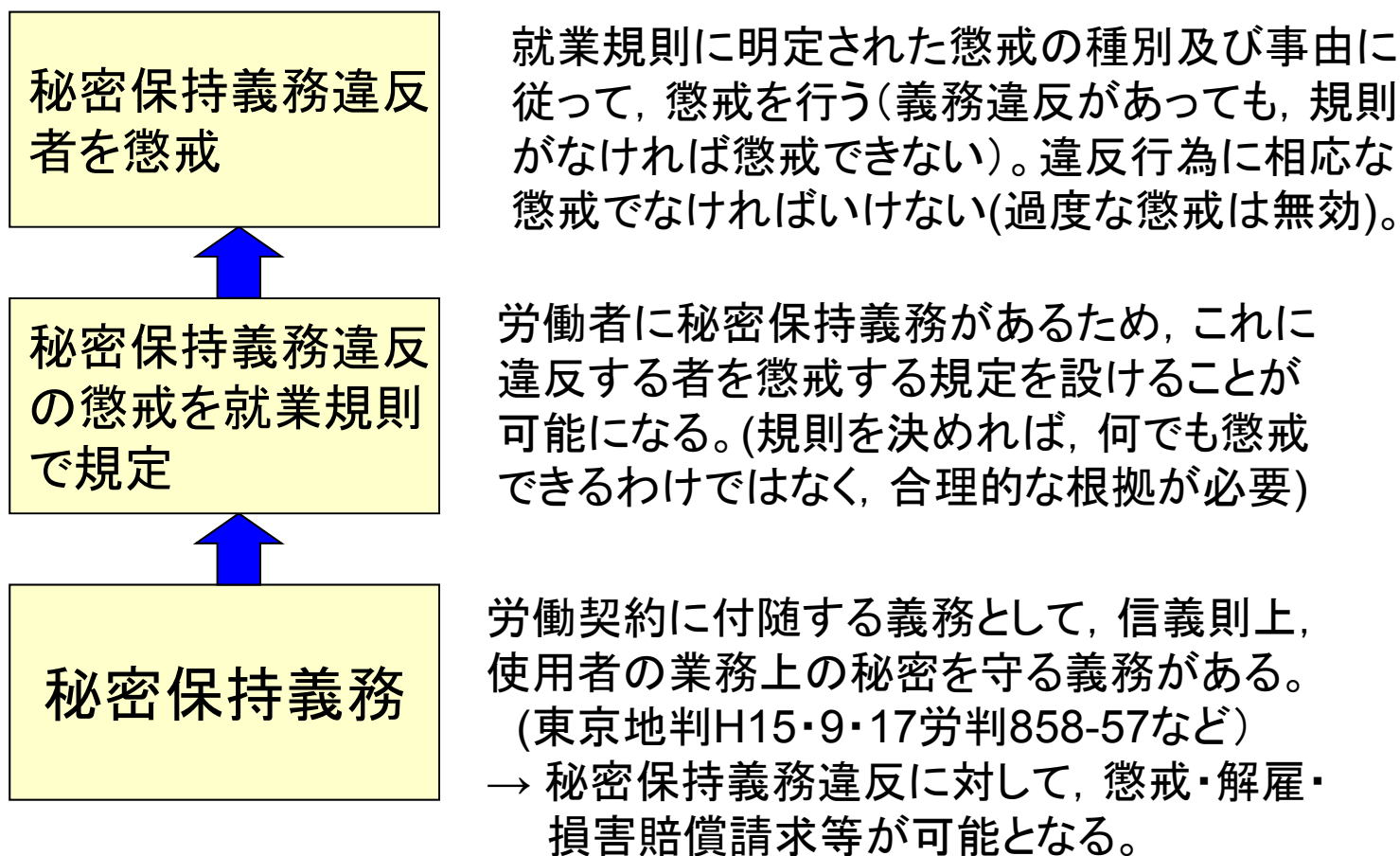
■ 秘密情報の不正利用・漏えいに対する、法的管理の方法と不正発生時の措置

時期	不正防止策・法律など	不正発生時の措置
在職中	情報の秘密管理 労働契約・内規 労働法規	解雇・懲戒 損害賠償請求
退職後	情報の秘密管理 不正競争防止法 契約(秘密保持・競業避止)	差止め・損害賠償請求など 退職金の減額・不支給

★ 労働者の交渉力は使用者に及ばないため、契約自由の原則を貫徹すべきではない。労働法規は、労働者を保護する法制として作られてきた。労働者に不利益を与える契約や規則には十分な根拠が必要であり、労働者の法的権利を不当に侵害するような規則や措置は、無効となる。

在職中の対策(1)

- 労働契約の付随義務たる秘密保持義務の存在が、その違反者に対する懲戒の根拠となっている。
- 義務違反があっても、規則がなければ懲戒はできない。明確な規定が必要。



在職中の対策(2)

■情報の秘密指定・管理は必要か？

- 従業者は「少なくとも雇用関係の存続期間中は、使用者の営業上の秘密を保持すべき義務を負うのは当然」(東京地判H15・9・17労判858-57)
- 特別な秘密指定や管理がなくても、重要な企業秘密であることが明らかな情報について、秘密保持義務違反を認めた裁判例はある(東京地判H17・9・27労判909-56)

■しかし、秘密管理はすべき

- 秘密として管理されていなければ、秘密保持義務違反だと判断するのは難しくなり、懲戒も困難になる。
- 秘密かどうか分かりにくければ、懲戒できたとしても、その程度は軽くなる。

退職後についての対策(1)

～秘密保持・競業避止が大きな柱である～

■秘密保持義務

- 営業秘密：不正競争防止法による保護
- 営業秘密に該当しない秘密：契約解釈の問題
 - ◆使用者と労働者が交わした契約，退職時の誓約書などによる契約の問題となる。

■競業避止義務

- 営業秘密を使用した競業は，不正競争防止法の規制によって制限可能
- 営業秘密を使用しない競業を制限するには，契約上の根拠が必要。

退職後についての対策(2)

■ 不正競争防止法による保護

- 営業秘密：秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの（2条6項）

- ◆ つまり、①秘密管理、②有用性、③非公知性をすべて備える情報が営業秘密とされる。

- ◆ 退職時に、誓約書を書かせて、①について認識させることも有効

- 営業秘密の不正な使用・開示は、不正競争の一類型とされる（2条1項7号）

- 不正競争に対しては、差止め・損害賠償・侵害行為を組成した物の廃棄・侵害行為に供した設備の除却・信用回復措置などの救済を求めることができる（3条、4条、14条）。刑事罰もある（21条）。

■ 重要な秘密情報が「営業秘密」と認められるような管理を行うべき。

- ※ 営業秘密として認められない情報でも、契約で利用や開示を禁じることは可能だが、対象となる情報の特定が必要。

退職後についての対策(3)

～ 競業避止義務＝使用者と競合する業務を行わない義務 ～

■ 営業秘密を使用した競業

- 営業秘密の使用の禁止により、契約上の根拠がなくても、競業を制限することが可能。

■ 営業秘密を使用しない競業

- このような競業を制限するには、契約上の根拠が必要。
- 職業選択の自由と、使用者の正当な利益との対立があるため、何でも契約すればよいというわけではない。
- 競業制限特約の効力は以下の点を総合考慮して判断される。合理的な制限と言えない場合には、公序良俗違反で無効になる。
 - ① 競業制限の目的(使用者固有の知識・秘密の保護か)
 - ② 労働者の地位(使用者の正当な利益を保護すべき地位だったか)
 - ③ 競業制限範囲の妥当性(禁止される期間・地域・職業の範囲は妥当な範囲か)
 - ④ 代償の有無(制限の対価として多額の退職金が払われている等)

まとめ

- 労働者は、使用者にくらべて交渉力などが劣るため、労働法規で保護される対象である。労働者に不利益な措置には一定の根拠が必要。
- 懲戒を行うためには、労働者の秘密保持義務違反と、懲戒の規定が必要。
- 不正競争防止法の営業秘密の要件（秘密管理性、有用性、非公知性）を満たせば、退職後の利用・開示に対して救済が得られる。
- 競業避止義務は、職業選択の自由と対立するので、目的・労働者の地位・制限範囲・代償などを慎重に検討する必要がある。

参考文献：荒木尚志，「労働法第2版」，有斐閣，2013.5.