



2021.秋号

No.07

知的 財産 Newsletter

判例

営業秘密の秘密管理性の要件

判例の解説ポイント

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

大江橋法律事務所
OH-EBASHI

判例

営業秘密の秘密管理性の要件



渡辺 洋

Hiro Watanabe

PROFILEはこちら

知財高裁(4部)令和3年6月24日判決(令和2年(ネ)第10066号)裁判所ウェブサイト〔リリーラッシュ事件〕

裁判例はこちら

1. 事案の概要

本件は、まつげエクステンション(まつげエクステ。人工毛を接着剤でまつげに付ける手法。)の専門店を営むXが、Xの元従業員Y(退職後別のまつげエクステサロンに勤務)に対し、同人がXの顧客に関する情報を取得した行為が不正競争行為であるとして、損害賠償等を求めた事案です(なお、Yの再就職先の共同経営者も提訴されています)。具体的には、Yが、Xの従業員に依頼し、Xの顧客カルテより特定の顧客の施術履歴(施術した太さ・本数、地まつげの状態等)の撮影画像をLINEで受信した行為(本件行為)が、不正競争防止法2条1項4号の営業秘密の不正取得にあたりとXが主張し、Yがこれを争いました。

2. 裁判所の判断

(1) 原判決(東京地裁令和2年11月17日)が、当該施術履歴は秘密として管理されておらず、営業秘密にあたらないうとして、Xの請求を棄却したため、Xが控訴したところ、知財高裁は概ね原審と同様の以下の事情を指摘し、当該施術履歴の秘密管理性を否定して、Xの請求を退却しました(控訴棄却)。

- ▶ 施術履歴等を記載した顧客カルテは、Xの従業員であれば誰でも自由に見ることができたこと。
- ▶ 顧客カルテを共有する目的で、Xの全従業員をメンバーとするLINEグループが作成されており、そこでは、必要に応じて従業員の私用スマートフォン等で撮影した顧客カルテの画像が共有されていたこと。また、共有された画像について、従業員に画像を保存しない・削除するような指示はされていなかったこと。

(2) もっとも、本件行為に際し、YがLINEで「Eっていう私の友達のカルテ、もらえたりしないかな? 誰にもバレずに」等と送信し、その後「私に友達のカルテ送ったことだ

けは内緒でお願いします!」等と送信していた点に関して、Xがこれを秘密管理性の根拠として主張していたことについて、原判決は、これらの事実からYにおいて、直ちに秘密管理性の認識があったということとはできないとの判断を示していました。

この判断について、知財高裁は、「秘密管理性は、従業員全体の認識可能性も含めて客観的観点から定めるべきものであり、従業員個々人が実際にどのような認識であったか否かに影響されるものではないから、Yにおいて本件施術履歴をXの営業秘密と考えていたか否かは、秘密管理性の有無についての結論を左右しない。」と判示しました。

3. 秘密管理性について

営業秘密の要件である「秘密として管理されていること」とは、「外部者及び従業員から認識可能な程度に客観的に秘密として管理されていることを指す」等といわれています(知財高裁平成23年9月27日判決〔ポリカーボネート樹脂製造装置事件〕。太字等は筆者)。すなわち、行為者が主観的に秘密として認識していたかではなく、あくまでも客観的に秘密として管理していると認識できる状態にあるかが重要と解されています。本判決は、新しい判断を示したものではありませんが、秘密管理性の考え方を確認するうえで有意義であると考え、紹介する次第です。

判例の解説ポイント

古庄 俊哉
Toshiya Furusho

PROFILEはこちら

不正競争防止法2条6項は、①秘密として管理されている、②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、③公然と知られていないものを「営業秘密」として定義しています。対象情報が上記①～③の3要件を全て満たすことが、不正競争防止法の「営業秘密」としての保護を受けるために必要となる場合、営業秘密の不正取得・不正使用等が問題となる事案において特に重要な争点となることが多いのが、当該情報が①秘密として管理されているか否か、すなわち、「秘密管理性」といわれる要件です。

経済産業省は、不正競争防止法による保護を受けるために必要となる最低限の水準の対策を示すものとして「営業秘密管理指針」を策定・公表しています¹。営業秘密管理指針において、秘密管理性要件の趣旨は、企業が秘密として管理しようとする対象(情報の範囲)が従業員等に対して明確化されることによって、従業員等の予見可能性、ひいては、経済活動の安定性を確保することであり、秘密管理性要件が満たされるためには、営業秘密を保有している企業の秘密管理意思が、秘密管理措置によって従業員等に対して明確に示され、当該秘密管理意思に対する従業員等の認識可能性が確保される必要があると示されています(下線部は筆者によります)。すなわち、秘密管理性要件を充足するためには、企業が当該情報を秘密であると単に主観的に認識しているだけでは不十分であり、企業の秘密管理意思(特定の情報を秘密として管理しようとする意思)が、具体的状況に応じた経済合理的な秘密管理措置によって、従業員に明確に示され、結果として、従業員が当該秘密管理意思を容易に認識できる(換言すれば、認識可能性が確保される)必要があるとされているところです²。本件の知財高裁判決において

も、「秘密管理性は、従業員全体の認識可能性も含めて客観的観点から定めるべきものであり、従業員個々人が実際にどのような認識であったか否かに影響されるものではない」と判示されており、行為者が主観的に秘密として認識していたかではなく、あくまでも客観的に秘密として管理していると認識できる状態にあるかが重要であることが示唆されています。

本件の原審(東京地裁)の事実認定によると、原告Xが営業秘密であると主張していた顧客カルテは、以下のように管理されていたようです。

- X店舗において、顧客カルテ(施術履歴等を記載した紙)は、バインダーにつづられ、バックルームに設置された棚にバインダーが並べて保管されていた。バックルームは、Xの従業員であれば自由に入退室することができ、従業員であれば、顧客カルテをバックルームで自由にみる事ができた。
- 顧客カルテを共有する目的で、X従業員全員をメンバーとするLINEのカルテ共有グループが作成されていた。カルテ共有グループを使用して顧客カルテを従業員が共有する場合、X従業員が私用のスマートフォン等で顧客カルテを撮影し、それをカルテ共有グループの全メンバーに送信しており、撮影した従業員の私用のスマートフォンにその画像が保存されるほか、全従業員のスマートフォン等にも、その画像が送信され、保存されることとなっていた。
- 顧客カルテ自体には、秘密であることを示す記載はなく、顧客カルテをつづったバインダーに秘密であることを示す記載等があったとは認められなかった。

¹ 平成31年1月改訂版の「営業秘密管理指針」については、以下のURLから閲覧可能です。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/guideline/h31ts.pdf>

² 営業秘密管理指針4～6頁参照。

以上のような顧客カルテの管理状況からすると、本件においては、Xが顧客カルテを秘密として管理しようとする意思を客観的に示す措置が十分に執られていたとはいえず、Xの秘密管理意思が、Xの従業員に明確に示され、Xの従業員が当該秘密管理意思を容易に認識できる状況にあったことをXが立証することは困難であったのではないかと思います。

本件のような事案の場合に、顧客カルテの秘密管理性の要件を満たすようにするための一例としては、以下のような措置が考えられるのではないかと思います。

- 顧客カルテやそれを綴じたバインダーに、「**秘**」、「CONFIDENTIAL」といった秘密扱いされるべき情報であることを認識できる表示を付す。
- 顧客カルテを施錠可能なキャビネットに保管し、顧客カルテの閲覧が必要な場合に限り、そのキャビネットを開錠して顧客カルテを取り出すことができるようにする。
- キャビネットの鍵は、キャビネットと別の場所で保管管理し、鍵の使用履歴(いつ、誰が使用したのか)を記録する。
- 従業員の私用のスマートフォンを用いて、顧客カルテを撮影することや、撮影した画像データを送受信することは禁止する。
- 他の店舗と顧客カルテを共有する際には、そのための専用端末(タブレット等)を用いるようにし、当該端末の店舗外に持ち出しを禁止する。
- 共有した画像データについては、速やかに当該端末から削除する。
- 以上のような顧客カルテの管理方法に関するルールを明文化し、従業員に対して周知徹底する。

以上でご紹介した措置はあくまで一例であり、このような措置を執らなければ秘密管理性の要件の充足が認められないというわけではありません。具体的に必要な秘密管理措置の内容・程度は、企業の規模、業態、従業員の職務、情報の性質その他の事情の如何によって異なる

ものであるとされており³、一概に厳しい秘密管理措置を執ることが求められているわけではありません。厳しい措置を執るほど秘密管理性の要件の充足が認められる可能性は高まりますが、他方、当該営業秘密を用いた業務の遂行に支障が出ることも考えられます。当該情報が秘密として管理されていることを客観的に認識できる状況を構築しつつ、当該情報を利用した業務に支障が出ないようにするバランスの取れた措置が望ましいといえます。

なお、営業秘密管理指針9頁以下に、秘密管理性を確保するための秘密管理措置の具体例が紹介されており、典型的な秘密管理措置の一例として参考になるかと思います。

³ 営業秘密管理指針6頁。