

PICKUP LAW NEWS

会社の秘密情報を守るには？ 不正競争防止法における営業秘密の保護について解説

高速大容量通信システム「5G」等の情報を不正に持ち出したとして、不正競争防止法違反罪に問われたソフトバンクの元社員に対し、令和4年12月9日、東京地方裁判所は、懲役2年、執行猶予4年、罰金100万円の有罪判決を言い渡しました。

中小企業においても、元社員が退職前に秘密情報を持ち出し、元勤務先である会社に大きな損失を与えるという事態は起こりえます。

今回は、このような営業秘密の侵害について解説します。



Author 弁護士 吉原 俊太郎
YOSHIHARA SHUNTARO

福岡県太宰府市出身。紛争の発生を未然に防ぐ予防法務に力を入れており、経営者の皆様が安心してビジネスに取り組める環境作りを心がけています。

営業秘密とは

営業秘密については、不正競争防止法2条6項に規定されています。

不正競争防止法2条6項

この法律において「営業秘密」とは、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をいう。

すなわち、「営業秘密」に該当するためには、以下の3つの要件を満たす必要があります。

- ①「秘密として管理されている」
- ②「有用な技術上又は営業上の情報」
- ③「公然と知られていないもの」

秘密管理性

①秘密として管理されていること

その情報に合法的かつ現実に接触することができる従業員等からみて、その情報が会社にとって秘密にしたい情報であることが分かる程度に、秘密管理措置がなされていることです。

秘密管理措置とは、オンライン・スト

レージ上で特定の社員しか閲覧・ダウンロードができないようにアクセス制限をかけたり、書類にマル秘表示を付すことをいいます。

有用性

②有用な技術上又は営業上の情報

その情報自体が客観的に事業活動に利用されていたり、利用されることによって、経費の節約、経営効率の改善等に役立つものであることです。

たとえば設計図、製法、顧客名簿、販売マニュアル等是有用性が認められますが、脱税情報や有機物質の垂れ流し情報などの公序良俗に反する内容の情報は、法律上の保護の範囲から除外されます。

非公知性

③公然と知られていないこと

合理的な努力の範囲内で入手可能な刊行物には掲載されていないなど、保有者の管理下以外では一般的に入手できないことをいいます。

刊行物等に記載された内容や特許として公開された情報は除外されます。

これらの要件を満たす「営業秘密」を退職前に社員が持ち出す行為や、退職後に元社員が会社のデータに不正にアクセスして持ち出すという行為が、近年増加傾向にあるようです。

冒頭でご紹介した事案で、ソフトバンクの元社員は、ソフトバンクから楽天モバイルに転職する直前に、自宅のパソコンで同社のサーバーにアクセスし、営業秘密にあたる5Gに関する技術情報に関するファイルを、自分のアドレスにメールで送信する等して不正に持ち出したとして、不正競争防止法違反の罪に問われていました。

一部報道によると、元社員は、裁判において無罪を主張していましたが、「ファイルにはソフトバンクが長年にわたって構築したネットワークに関するものや、5Gへの切り替えを計画していた基地局の情報など、将来的な構想をうかがい知れる重要な情報が含まれていた」と指摘し、営業秘密にあたりと認めた上で、「携帯電話通信事業者にとって喫緊の課題となっていた5G化対応の計画など重要な情報が詰まった営業秘密を持ち出した悪質な犯行で、転職先での仕事に役立てようという動機も身勝手だ。」として、有罪判決を言い渡したようです。

営業秘密の持ち出しを防ぐには？

では、会社がすべき対策として、どのようなものが考えられるでしょうか。

まずは社員による営業秘密へのアクセスを制限したり、禁止したりすることが効果的であると考えられます。

一部の役員や社員にしか営業秘密にアクセスできないようにすることで容易に持ち出すことができなくなりますし、アク

セスを禁止することによって抑止効果が得られます。

次に、社員が退職する際に、営業秘密について持ち出さないこと等を誓約させることも有効でしょう。

顧客情報等が入った PC や携帯電話を返却させる、営業秘密を持ち出さないこと、不正にアクセスして営業秘密を取得しないこと等を誓約させる等の措置が考えられます。

さいごに

社員が営業秘密を侵害した場合、本件のように刑事事件としてのみではなく民事事件としても問題になりますので、弁護士に相談する等して早期の対策を講じることをお勧めします。

弊所でも本件のような事件を取り扱った実績がございますので、是非お早めにご相談ください。

TOPICS

「転職会議」など就職口コミサイトの投稿を削除できる？

最近の就職活動とインターネット

最近の新卒者や転職者は、いわゆる「ブラック企業」に就職してしまうことを避けるため、インターネットで応募先の会社の情報を調べていることが多いです。

会社の公式サイトはもちろん、Google のクチコミや SNS など、インターネット上の幅広い情報がチェックされていると考えた方が無難です。

そしてインターネット上には、「就職で失敗したくない」「ブラック企業に就職したくない」と考える新卒者や転職者向けに匿名で情報が発信されています。

就職口コミサイトとは

就職口コミサイトは、新卒者や転職者向けをターゲットに、会社内部の関係者からの情報を提供することを目的としたサイトです。

新卒者や転職者向けに出回るブラックリストは昔からありますが、現在はそれがインターネットで公開されているようなイメージです。

「会社名 口コミ」で検索するとこれらのサイトが上位にヒットすることも少なくありません。

就職口コミサイトの内容

就職口コミサイトでは「年収」「福利厚生」などの基本的な情報のほか、「社

内の雰囲気」「有給をしっかりと取得できるか」「入社後に感じたギャップ」「退職理由」など、生々しい情報が共有されています。

口コミはサイトによって一般に公開されていることもありますし、基本的には非公開となっていることもあります。

非公開となっている場合も、サイトに登録したり、過去在籍した会社の口コミを投稿すれば簡単にクチコミを閲覧できる仕組みになっていることもあります。

投稿者は匿名となっており、性別、入社時期、年代、職種などの基本的な情報はわかりますが、その会社に勤めた経歴があることが確認されているわけではありません。

就職口コミサイトの影響力

このようなサイトにポジティブな情報が書き込まれれば、自社の採用活動に有利に働くでしょう。

他方で、「パワハラを受けた」「社長の人格に問題がある」などネガティブな投稿が書き込まれてしまうと、採用活動に非常に大きな悪影響を及ぼします。

なぜなら就職口コミサイトの情報は会社の内部関係者からのリークとして扱われており、サイトユーザーは投稿者が匿名であっても「信用性の高い情報である」と捉えられてしまうからです。

過去に会社とトラブルを起こして退職した従業員が腹いせにネガティブな投稿を書き込むケースもあります。

悪質な投稿をされたら

では、クチコミサイトに悪質な投稿をされたときはどうすればよいのでしょうか？

まず、問題の投稿がされたページの URL を記録し、画面のスクリーンショットを撮るなどして証拠を確保してください。

これは、投稿者が自ら削除したときに、証拠がなくなってしまい法的措置が取れなくなることを防ぐためです。

次に、弁護士にご相談ください。弁護士は問題の投稿を確認して詳しい事情をお伺いした上で、サイトのポリシー違反があるか、刑法その他の法律に違反するかを確認し、削除の見込みを検討いたします。

削除の見込みがあると考えられる場合には、削除請求の流れと費用をご説明いたします。

場合によっては、投稿者の特定、損害賠償請求、刑事告訴など削除請求以外の法的措置を取ることも可能です。

弊所なら ZOOM などオンライン相談や電話相談も可能です。

就職口コミサイトの投稿でお困りのときはお気軽にご相談ください。