



2023年5月

紛争解決ニュースレター No.9

労働法ニュースレター No.7

刑事事件化を見据えた営業秘密侵害事案に関する実務対応

弁護士 海老沢 宏行

はじめに

警察庁が、本年3月23日に公表した「令和4年における生活経済事犯の検挙状況等について」¹によれば、不正競争防止法違反を理由とする営業秘密侵害事案の検挙件数は増加傾向にあり、令和4年には、過去10年間で最多の29件を記録したとのこと。また、大手外食チェーン運営会社の社長が元勤務先の営業秘密を不正取得したとして不正競争防止法違反の罪に問われる等、社会の注目を集める事案も近時発生しています。近年、雇用市場の流動化に伴い、退職従業員が競合他社に転職する機会が増えており、営業秘密の侵害事案に関して、刑事責任の追及を含む企業の対応の必要性が高まっています。そこで、本ニュースレターでは、従業員が在職中に営業秘密を持ち出し、その後退職し競合他社に転職した場合を念頭に、不正競争防止法違反として刑事罰の対象となる行為類型を概説した上で、近時の裁判例を挙げつつ特に問題となる要件、実務上の対応として留意すべき点、そして、刑事責任の追及以外の対応手段の概要を解説します。

不正競争防止法違反に関する罪（営業秘密侵害罪）

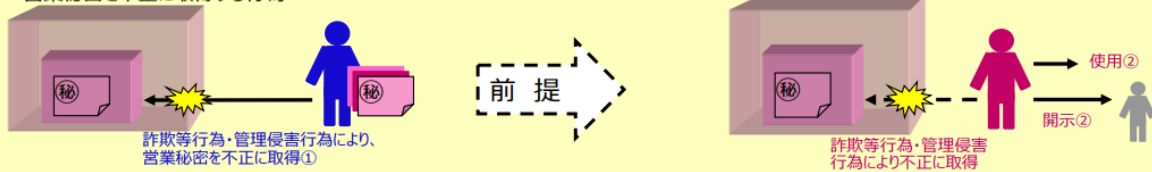
不正競争防止法は、営業秘密に関する一定の行為を不正競争として定義していますが（同法2条1項4～10号）、そのうち、特に悪質性の高い行為が、営業秘密侵害罪として刑事罰の対象となります。次頁の図のとおり、その行為類型を大別すると、①不正な手段によって営業秘密を取得するものと、②正当に営業秘密を示された者が任務に違背して営業秘密を領得、使用及び開示するものに分けられます（同法21条1項1～6号）。

¹ https://www.npa.go.jp/publications/statistics/safetylife/seikeikan/R04_nenpou.pdf

○不正な手段（詐欺・恐喝・不正アクセスなど）による取得のパターン

(1号) 図利加害目的で、詐欺等行為又は管理侵害行為によって、営業秘密を不正に取得する行為

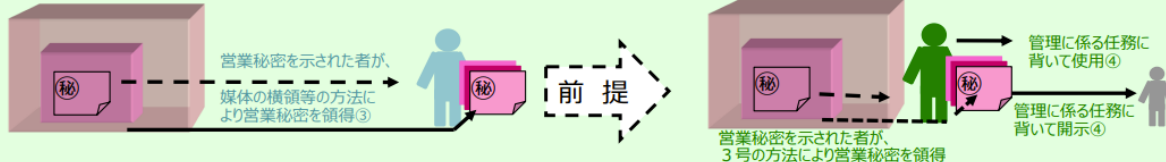
(2号) 不正に取得した営業秘密を、図利加害目的で、使用又は開示する行為



○正当に営業秘密が示された者による背信的行為のパターン

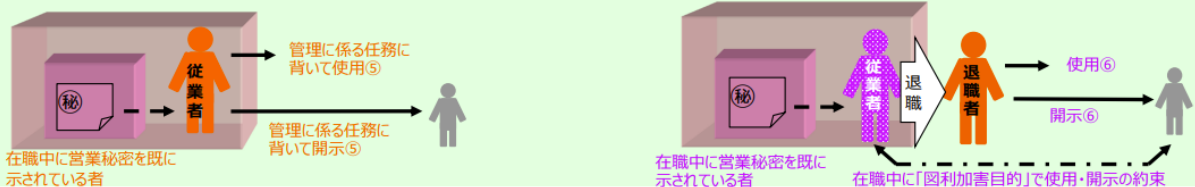
(3号) 営業秘密を保有者から示された者が、図利加害目的で、その営業秘密の管理に係る任務に背き、(イ) 媒体等の横領、(ロ) 複製の作成、(ハ) 消去義務違反 + 仮表、のいずれかの方法により営業秘密を領得する行為

(4号) 営業秘密を保有者から示された者が、第3号の方法によって領得した営業秘密を、図利加害目的で、その営業秘密の管理に係る任務に背き、使用又は開示する行為



(5号) 営業秘密を保有者から示された現職の役員又は従業員が、図利加害目的で、その営業秘密の管理に係る任務に背き、営業秘密を使用又は開示する行為

(6号) 営業秘密を保有者から示された退職者が、図利加害目的で、在職中に、その営業秘密の管理に係る任務に背いて営業秘密の開示の申込みをし、又はその営業秘密の使用若しくは開示について請託を受け、退職後に使用又は開示する行為



(経済産業省知的財産政策室編著「不正競争防止法テキスト 2022」² (26頁) より抜粋)

また、上記の各行為で開示された営業秘密について、事情を知って取得した二次取得者及び三次以降の取得者による不正使用及び開示も刑事罰の対象となります(同法 21 条 1 項 7 号及び 8 号)。

これらの行為は、民事上の損害賠償請求及び差止請求の対象となる不正競争行為にも該当することになりますが、不正競争行為の要件に加えて、営業秘密侵害罪として刑事罰の対象となる行為に関しては、「不正の利益を得る目的で、又はその営業秘密保有者に損害を加える目的」(図利加害目的)で行為が行われたことが要件となっていることが特徴となります。

裁判手続で特に問題となる要件

営業秘密侵害罪に関する刑事裁判で、特にその該当性が問題となるのは、秘密管理性と図利加害目的の要件です。

1. 秘密管理性

秘密管理性は、営業秘密の 3 要件の一つとして求められるもので³、秘密管理性を肯定するためには、営業秘密を保有する事業者(営業秘密保有者)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なく、保有者の秘密管理意思(特定の情報を秘密として管理しようとする意思)が、保有者が実施する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、とされています⁴。この点に関して、多くの企業では、重要な機密情報について、当該情報にアクセスできる従業員を限定することで秘密情報として管理していると考えられますが、適切なアクセ

² https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/unfaircompetition_textbook.pdf

³ 秘密管理性の他に、有用性及び非公知性を満たす必要があります。

⁴ 経済産業省知的財産政策室編「逐条解説不正競争防止法」〔令和元年 7 月 1 日施行版〕43 頁
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/20190701Chikujyou.pdf>

ス制限を設けることが秘密管理性との関係では重要となります。もっとも、仮に、アクセス制限での対応が十分でない場合でも、この点が問題となった名古屋高判令和 3 年 4 月 13 日（Westlaw Japan 文献番号 2021WLJPCA04136005）は、「アクセス制限は、情報にアクセスした者に当該情報が営業秘密であることが認識できるようにするための方法、すなわち、客観的認識可能性を担保する一つ的手段にすぎず、必ずしも独立の要件と解すべき理由はない」と判示しており、アクセス制限を設けること自体が秘密管理性を肯定する必須要件となるわけではなく、客観的認識可能性を担保するための一つ的手段であると述べていることが注目されます。

2. 図利加害目的

次に、図利加害目的に関しては、営業秘密侵害罪の成否について最高裁が判断を示した最判平成 30 年 12 月 3 日刑集 72 巻 6 号 569 頁において、「被告人は、勤務先を退職し同業他社へ転職する直前に、勤務先の営業秘密である前記 1 の各データファイルを私物のハードディスクに複製しているところ、当該複製は勤務先の業務遂行の目的によるものではなく、その他の正当な目的の存在をうかがわせる事情もないなどの本件事実関係によれば、当該複製が被告人自身又は転職先その他の勤務先以外の第三者のために退職後に利用することを目的としたものであったことは合理的に推認できる」として、「不正の利益を得る目的」が認定されているように、営業秘密が領得等された際の外部的な状況から、図利加害目的があったと推認できるかどうかを判断するという認定手法が裁判上、採られています。最近の事例では、従業員が、退職する直前に、会社のクラウドサーバにアクセスし、会社の営業秘密であるデータを複製することで領得した事案において、裁判所は、同業他社への転職を控えた時期にデータが持ち出されたこと、転職後に、取得したデータを転職先で使用している自身のメールアドレスに転送していることを挙げて、取得したデータについて、転職後に自己の職務等に直接又は間接的に役立てようとしていたものと認められるとし、「営業秘密を不正に利用して専ら自己の利益を得る目的」があったことを認定しています（東京地判令和 4 年 12 月 9 日（Westlaw Japan 文献番号 2022WLJPCA12096001））。

刑事責任の追及を視野に入れた実務的な対応

企業として、従業員又は元従業員が営業秘密を不正に取得、使用等しているのではないかとと思われる事象を把握した場合には、まず企業内での調査を行った上で、刑事責任の追及を視野に入れる場合には、警察への事前相談を行った上で、告訴状の提出に至るとというのが通常の流れとなると考えられます。各都道府県警察本部では、営業秘密侵害事犯の担当窓口を設置しており、例えば、会社が所在する都道府県の当該窓口にご相談することが考えられます。営業秘密侵害罪は親告罪ではありませんが、捜査機関としては、企業からの相談がない限り、事件の端緒を見出すことは困難であることから、企業が主体的に捜査機関に情報を提供し、刑事事件化に向けて働きかけていくことが刑事責任の追及においては不可欠となります。

そして、前述のとおり、営業秘密侵害罪の成否に関しては、裁判において、秘密管理性の有無、及び図利加害目的の有無が争われるケースが多いことからすれば、企業としては、不正事案を認識し、刑事事件化を視野に対応する場合には、社内調査を通じて、これらの要件の該当性を捜査機関に十分説明できる資料を収集することが重要です。

具体的には、まず、企業として、不正取得等の対象となった営業秘密が何であるかを確定することが、何をもって営業秘密の侵害と捉えるかという前提として重要となります。また、アクセスログの分析等によって、当該情報の流出経路を客観的に確定することも必要となります。

その上で、秘密管理性の有無に関しては、対象となる情報について、秘密情報であることがマーク等で明示されていたか、アクセス制限を行うなど秘密として管理されていたか、そして、対象従業員が対象情報を秘密として認識できる状況にあったかといった点について十分説明するために、社内における情報管理の体制が分かる資料を収集することが必要となります。

また、図利加害目的に関しては、前述のとおり、裁判所は、情報が不正取得等された際の外部的な状況から、図利加害目的があったと推認できるかどうかを判断するという認定手法を採っていることから、対象従業員が事実関係の聴取において図利加害目的を認めているかどうか否かにかかわらず、対象従業員が当該情報を用いる業務上の理由がなかったこと、退職に近接する時点で不正行為が行われたこと等、図利加害目的を推認させる外部的事情を、

アクセスログの分析や関係者に対する事実関係の聴取等によって確認することがポイントとなります。

捜査機関は、告訴状の受理の後、営業秘密侵害罪としての嫌疑があると考えれば、関係先の捜索を行い、その後、営業秘密侵害罪としての立件に進むこととなります。

刑事責任追及以外の対応

刑事責任の追及以外にも、企業としては、従業員又は元従業員が営業秘密を不正に取得、使用等しているのではないかと思われる事象を把握した場合には、民事責任の追及や、問題発覚時に対象者が従業員の地位を有する場合には社内の懲戒処分の実施も視野に入れて対応する必要があります。また、対象従業員の転職先に対し、対象従業員を通じて営業秘密の取得、使用をすることがないように警告書を送付することも検討する必要があります。

民事責任の追及に関しては、対象従業員や転職先に対し、損害賠償請求を行うことと、営業秘密の使用等の差止めを求めることが具体的な方法となります。後者に関しては、通常の民事訴訟では迅速な解決を図ることは困難であることから、民事保全法に基づく仮処分命令の申立てを行うことを検討する必要があります。また、損害賠償責任の追及の前提として、対象従業員の財産への執行可能性を確保するため、その財産に対して仮差押命令の申立てを行うことも実務上は考えられます。

なお、刑事裁判が先行した事案では、会社は、告訴権者として、刑事訴訟の第1回公判期日後において、刑事記録の閲覧・謄写を行うことが原則として認められています⁵、これを利用して、刑事記録を入手し、民事責任の追及の際の証拠として用いることも検討に値します。

最後に

企業としては、刑事責任を追及することを視野に入れるかどうかにかかわらず、社内での営業秘密の管理体制を日頃から整備しておくことが、問題事案が発生したときに、対象従業員に責任を問う上で重要となります。また、民事上の責任を追及するという観点からは、必ずしも不正競争防止法違反を責任追及の根拠とする必要はないという点にも留意すべきです。そのため、従業員の入社時や、従業員が、秘密性の高い情報を扱う部署に異動する場合又は秘密性の高いプロジェクトに関与する場合には、その都度、機密保持を内容とする誓約書を徴収しておき、いざというときには誓約書違反を主張できるようにしておくことが有益となります。また、このように誓約書を徴収して、従業員の守秘義務を明確化しておくことは、これに反して情報の漏洩があった場合に、秘密管理性の要件や図利加害目的の要件を裏付けることにもつながるため、民事責任の追及のみならず刑事責任の追及という観点からも有益となると考えられます。

⁵ 犯罪被害者等の権利利益の保護を図るための刑事手続に付随する措置に関する法律3条1項

[執筆者]



海老沢 宏行（弁護士・パートナー）

hiroyuki_ebisawa@noandt.com

2005年東京大学法学部卒業。2006年弁護士登録（第一東京弁護士会）、長島・大野・常松法律事務所入所。2012年ミシガン大学ロースクール卒業（LL.M.）。2012年～2013年 Quinn Emanuel Urquhart & Sullivan, LLP（ロサンゼルス）勤務。

訴訟等の紛争解決分野を中心に企業法務全般を取り扱う。契約紛争、会社関連紛争、営業秘密侵害事案を含む労働関連紛争、M&A・金融取引関連紛争等、企業活動に関わる様々な紛争処理案件に経験を有する。海外における訴訟対応にも従事している。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

長島・大野・常松 法律事務所

www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 JPタワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、500名を超える弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ及び上海に拠点を構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

紛争解決ニュースレター及び労働法ニュースレターの配信登録を希望される場合には、
<<https://www.noandt.com/newsletters/>>よりお申込みください。紛争解決ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<nl-dispute_resolution@noandt.com>まで、労働法ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<nl-employment@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承くださいませようをお願いいたします。