

## 機密保持④

## ～裁判例特集(その1)～

## はじめに



秘密保持に失敗して、顧客の個人情報の大量流出を招いた場合や、情報の管理体制が甘く企業秘密としての技術情報を流出させてしまった場合などにおいては、損害賠償請求訴訟など裁判になるケースが少なくありません。今回は、そうした裁判例を紹介します。

## 裁判例1



大学主催の中国要人講演会に参加申し込みをした学生の氏名、住所等を警察に提出した行為が不法行為になつた最高裁判所平成15年9月12日判決

## 事案

被告とされた学校法人Y大学（以下「大学」という。）が主催した江沢民国家主席（当時）の講演会への参加申込者の氏名等が記載された名簿写しを警視庁に提出したことについて、学生で同講演会への参加申込者であった原告X（上告人）らは、プライバシーを侵害されたとして、損害賠償を求めた。

講演会への参加申込みは、大学の各学部事務所に備え置かれた名簿に、希望者が学籍番号、氏名、住所及び電話番号を1人ずつ記入してなされた。大学は、警視庁から、警備のため、本件講演会に出席する者の名簿を提出するように要請されており、内部での議論を経て、講演会の警備を警察にゆだねるため、講演会の開催前に本件名簿の写しをXらの同意は得ずに警視庁に提出した。

第一、第二審とも、Xらの請求を棄却した。最高裁判所（第二小法廷）は、大

学の本件個人情報の警察への開示は、プライバシーを侵害し、Xらに対する不法行為を構成するとして、原判決を破棄し、事件を原審に差し戻した。

## 判決要旨

学籍番号、氏名、住所及び電話番号は、大学が個人識別等を行うための単純な情報であつて、その限りにおいては、秘匿されるべき必要性が必ずしも高いものではない。また、本件講演会に参加を申し込んだ学生であることも同断である。しかし、このような個人情報についても、本人が、自己が欲しない他者にはみだりにこれを開示されたくないと考えすることは自然なことであり、そのことへの期待は保護されるべきものであるから、本件個人情報は、Xらのプライバシーに係る情報として法的保護の対象となるというべきである。

このようなプライバシーに係る情報は、取扱い方によっては、個人の人格的な権利利益を損なう恐れのあるものである。大学が本件個人情報を警察に開示することをあらかじめ明示した上で本件講演会参加希望者に本件名簿へ記入させるなどして開示について承諾を求めることは容易であったものと考えられ、それが困難であった特別の事情がうかがわれない本件においては、本件個人情報を開示することについてXらの同意を得る手続を執ることなく、Xらに無断で本件個人情報を警察に開示した大学の行為は、Xらが任意に提出したプライバシーに係る情報の適切な管理についての合理的な期待を裏切るものであり、Xらのプライバシーを侵害するものとして不法行為を構成するというべきである。



長谷川俊明法律事務所  
弁護士

## 長谷川 俊明

## 【解 説】

企業による個人情報流出事故が相次ぐなか、このようなことも人格権侵害の不法行為になり得ることを最高裁判所が明確にした意義は大きいと言わなくてはなりません。

## 裁判例2



エステサロンを経営する会社がホームページ上で実施したアンケートに答えた人の個人情報がサーバー管理会社のミスにより、第三者による閲覧が可能な状態となった件に関する東京地方裁判所平成19年2月8日判決

## 事案

被告Y社は、エステサロンを経営しており、A社とサーバーレンタル契約を締結してウェブサイトを開設し、その後、ホームページの制作・保守をA社に委託した。原告XらはY社が本件ウェブサイト上で実施した無料体験等の募集に応じ、登録フォームに個人情報を入力し送信した。その後本件ウェブサイトは容量不足となり、レンタルしたA社のサーバー上からY社専用サーバーに移設された。A社による移設作業の際のミスで、インターネット上において上記個人情報が第三者による閲覧が可能になったことにより、上記個人情報がインターネット上に流出した。XらはY社に対し損害賠償を請求した。第一審は1人を除くXらの慰謝料を各3万円とした。東京高裁は、Y社の控訴を棄却した。

## 判決要旨

第一審が認定した慰謝料額は、流出した情報がエステティックサービスに係

るものであるところから、個人的、主観的な価値に結びつく、あるいは結びつくように見られる種類の情報である点で、流出データ回収の完全性に対する不安ないしは精神的苦痛に対する慰謝料請求や、大学在籍に係る個人識別情報の開示に関する慰謝料請求につき判定されるべき場合よりは、通常より高い保護を与えられてしかるべき種類の情報であることに鑑みて、高額にすぎることなく適切妥当であるというべきである。

## 【解 説】

本判決は、流出した情報の種類・性格に着目し、通常よりも高い保護が与えられるべきとしました。人種、民族、信教、保健医療、性生活などのセンシティブ情報については秘匿されるべき必要性が高いとされますが、エステサービス顧客の情報もこれに準ずるとされたわけです。こうした情報は、より慎重に扱わなくてはなりません。

## 裁判例3



会社の元従業員が退職後に当該会社と同種の事業を開業した件に関する、東京地方裁判所平成20年11月18日判決

## 事案

原告X社は、米国会社との間で、車両外装のリペア（修復）を中心とした事業及び家具・車両内装のリペアや色替えを中心とした事業についての日本国内における独占的実施契約を締結し、同契約に基づき、日本国内において上記事業をフランチャイズ商品化して加盟店募集及び加盟店指導業務を行っていた。被告Yはインストラクターとして加盟店への技術指導などを担当した。Yは一身上の都合で退職した後、X社と類似の事業を開業した。X社は在職中及び退職時に提出させた機密保持誓約書等を根拠に、Yに対しその事業の差止めと損害賠償を請求した。東京地裁は、X社の請求を一部認容し、判決後2年間に限定して差止めを認めた。

## 判決要旨

X社の独自性は、デントリペア（車等の凹みを板金塗装をせずに修理する技術）及びインテリアリペア（自動車の内装を取替、張替せずに修理する技術）の各技術の内容及びこれをフランチャイズ事業化したことにあり、これは一般的な技術等とは言えない。上記は不正競争防止法にいう営業秘密には厳密には当たらないが、それに準じる程度には保護に値する。Yはインストラクターとして秘密の内容を十分に知っており、X社が多額の費用や多くの手間をかけて上記技術を習得させたもので、秘密を守るべき高度の義務を負うものとするのが衡平に適う。また、競業避止義務に付随する代償措置が不十分であったともいえないことから、YはX社に対し競業避止義務を負う。

## 【解 説】

本件競業禁止特約には期間がありませんでしたが、競業避止義務違反を理由とする差止請求が認められた数少ない事例の1つです。本判決は差止めの範囲を限定する理由として、技術の陳腐化や原告が上記技術を独占できるわけではないことを考慮して差止めの期間を設定し利益調整・均衡を図っています。

## 裁判例4



同業他社に転職した元従業員に対し会社が損害賠償請求等を行った件に関する東京地方裁判所平成24年3月13日判決

## 事案

原告X社は主に廃プラスチックのリサイクルを業とし、廃プラスチックを仕入れて工場で粉碎し、輸出していた。AらはX社との間で雇用契約を締結し、営業職として勤務していた。Aらは退職後、X社と同じく廃プラスチックのリサイクルを業としている被告Y社に入社した。X社はAらがY社においてX社と同種の事業を行ったことが秘密保持義務違反、競業避止義務違反に当たるとして、Y社に対し損害賠償を請求した。東京地裁

は、X社の問題とする情報が秘密管理性に欠くこと、X社の競業禁止条項・特約は代償措置がないため無効であることを理由に、請求を棄却した。

## 判決要旨

就業規則や個別合意による企業秘密の不正利用の防止は、当該規制によりその労働者の正当な行為まで不当に制約することのないようにするには、その秘密情報の内容が客観的に明確にされている必要がある。この点で、当該情報が、当該企業において明確な形で秘密として管理されていることが最低限必要であり、まだ公然と知られていない情報であることは不可欠な要素であると考えられる。このような点からすれば、就業規則ないし個別合意により漏洩等が禁じられる秘密事項についても、不正競争防止法上の「営業秘密」についての要件のうち少なくとも秘密管理性及び非公知性の要件は必要であると解するのが相当である。

X社が業務上の秘密として主張する情報については、『秘』の印が押されたりして管理されるわけでもなく、当該情報にアクセスすることができる者が限定されているわけでもなく、従業員であれば誰でも閲覧できる状態にあったので、X社においてこれらの情報が秘密として管理されていなかったのは明白である。秘密管理性の要件を充たさないものであるから、就業規則及び機密保持契約で保護されるべき秘密情報に当たると解すべき余地はない。

## 【解 説】

労働者が不正競争防止法上負う退職後の秘密保持義務とは別に、会社が就業規則や個別の契約により義務を課すことがあります。裁判例3の機密保持誓約書に機密事項の対象が定められていたのに対し、本件X社の就業規則や通知には秘密情報の意味が規定されていなかった点に注意すべきです。

次号でも、引き続き裁判例を紹介したいと思います。