

平成一一年(ワ)第九三三号 損害賠償等請求事件
判 決

原告	株式会社サンワコーポレーション
右代表者代表取締役	A 寺 史 郎
右訴訟代理人弁護士	株式会社テクノスイコー
被告	B C
右代表者代表取締役	平 川 敏 彦
被告	丸 野 敏 雅
右被告兩名訴訟代理人弁護士	
右復代理人弁護士	

- 主 文
一 原告の請求をいずれも棄却する。
二 訴訟費用は原告の負担とする。
事実及び理由

以下、被告株式会社テクノスイコーを「被告会社」、被告Cを「被告C」という。

第一 請求

- 一 被告会社は、別紙派遣先企業一覧表の「派遣先企業名」欄記載の各社との間の同表中「社員名」欄記載の各社員に関する派遣契約をすべて解除せよ。
二 被告会社は、別紙派遣先企業一覧表の「派遣先企業名」欄記載の各社との間の同表中「社員名」欄記載の各社員に関する現在の派遣契約期間の終了後、同各社員に関する派遣契約を同各社との間で新たに締結してはならない。
三 被告らは、別紙目録記載の営業秘密を、被告会社の営業に利用し又はこれを開示してはならない。
四 被告らは、原告に対し、連帯して金一億三八四六万四一五五円及びこれに対する平成一一年二月九日から支払済みまで年五分の割合による金員を支払え。

第二 事案の概要

一 原告の請求の概要
本件は、人材派遣業を営む会社である原告が、①被告Cについては、元従業員である同人が原告在職中に知った派遣社員に関する別紙目録記載の営業秘密を使用して、原告の派遣社員を退職させて被告会社に就職させるとともに、右派遣社員を被告会社から従前の派遣先企業に派遣したが、右行為は不正競争防止法二条一項七号に該当する、②被告会社については、被告Cによる右営業秘密の不正開示があったことを知りながら、右派遣社員を雇い入れて従前の派遣先企業との間で派遣契約を締結したが、右行為は同項八号に該当する、と主張して、同法三条及び四条に基づき、前記請求をしたものである（なお、請求第一項と第二項は選択的併合の関係にある。）。

二 基礎となる事実（当事者間に争いがないか弁論の全趣旨により認められる。なお、以下、書証の掲記は「甲1」などと略称し、枝番号のすべてを含む場合にはその記載を省略する。）

1（当事者）

- （一）原告は、昭和六一年二月一三日に設立された、主として設計・事務職などの人材を派遣することを業とするいわゆる人材派遣会社である。
（二）被告会社は、平成二年五月二日に設立された、主として機械、装置、器具の設計、製図技術者などの人材を派遣することを業とするいわゆる人材派遣会社である。
（三）被告Cは、平成七年六月五日、原告に営業担当者として雇用され、平成九年五月一日から営業部課長として勤務していたが、平成一〇年四月六日、原告を退職し、被告会社に就職した者である。

2（原告の派遣社員の雇用・派遣と退職状況）

原告は、別紙目録記載のとおり、同目録中「社員名」欄記載の各社員（いずれも担当者は被告C）を「買単価」欄記載の条件で雇用し、「客先名」欄記載の企業に「売単価」欄記載の条件で派遣していたが、これらの社員は、「退社年月日」欄に現在「出向中」とある者を除き、同欄記載の日に原告を退職した（以下、別紙目録記載の情報を「本件情報」という。）。

本件情報は、有用性を有する営業上の情報である。

3（原告の派遣社員の被告会社への就職）

別紙目録記載の原告の元派遣社員のうち、少なくとも別紙「被告会社への

就職社員一覧表」記載の社員については、同別紙記載のとおり、被告会社に就職した（甲4ないし7、96ないし98、乙6ないし8）。

三 争点

1 本件情報は「営業秘密」に該当するか。

（一）非公知性について

（二）秘密管理性について

2 被告Cは不正競争防止法二条一項七号に該当する行為をしたか。

（一）本件情報は、被告Cが「保有者から示された」ものか。

（二）被告Cは、本件情報を使用、開示したか。

3 被告会社は不正競争防止法二条一項八号に該当する行為をしたか。

被告会社は、被告Cによる不正開示行為があったことを知って又は重過失により知らないで、本件情報を取得、使用したか。

4 損害額

第三 争点に関する当事者の主張

一 争点1（一）（非公知性）について

【原告の主張】

1 本件情報は、原告が独自に人材を募集して派遣社員を確保するとともに、派遣先企業と契約を締結して社員を派遣することによって得た情報であり、一般には知られていない非公知のものである。

2 被告らは種々の主張をするが、派遣社員の売単価は派遣社員個々人の力量、業務の難易度、派遣期間の長短等によって変わる性質のものであって、売単価に相場はない。同様に、派遣社員の買単価も、派遣社員個々人の技術力や経験等によって変わる性質のものであり、買単価に相場はない。

また、派遣先が売単価を教えることはなく、派遣社員から買単価は聞き出せない。

【被告らの主張】

本件情報はいずれも公知の情報である。

本件情報は、単なる就職情報であり、人材派遣業の実情（幅広い登録活動と幅広い求人活動の存在）からすると、広く業界に知れ渡る情報である。

特に派遣社員の売単価には相場がある上に、派遣先企業に尋ねれば知ることができる。また、買単価も派遣社員自身が知っており、尋ねられれば答えるのが常である。

二 争点1（二）（秘密管理性）について

【原告の主張】

1 本件情報は、原告の事務所内のコンピュータで管理されているが、このコンピュータを起動させるには、担当者一名が保管する鍵が必要である。また、実際にコンピュータに触れることができるのは、総務の女性職員五、六名のみである。

コンピュータに記録された本件情報は、派遣社員の昇給賞与を査定するときに印刷するが、営業課長及び営業係長がそれを使用して査定した後は、原告代表者が回収の上、廃棄している。

2 同時に、本件情報は、ファイルに編綴されて書類棚に置かれており、原告本社の社員であれば誰でも閲覧が可能である。しかし、右書類棚は、鍵のかかる書類棚であり、勤続年数の長い総務事務の責任者が朝に開け、帰りに閉めている。

3 原告本社事務所の出入口扉の鍵は、社員の一部が保有するだけである。

また、原告本社事務所にはカウンターがあり、派遣社員はカウンターより中に入ることは禁止されている。

4 原告の社員には、誓約書及び就業規則によって、機密事項として守秘義務が課せられていたほか、本件情報を記載した書類は持ち出し禁止で、外部に漏らしてはならない旨を伝えていた。

5 人材派遣業にとって、売単価は製造業の売買代金に相当する重要な情報であり、買単価は普通の会社の給与に相当する重要な情報であって、それらによって粗利益が決定されるのであるから、本件情報は、当然に最重要機密事項で、誓約書や就業規則の「機密」に該当する。

6 以上よりすれば、本件情報は秘密として管理されていたというべきである。

【被告らの主張】

1 本件情報は、秘密として管理されてはいなかった。

2 本件情報を記載したファイルは、誰でも閲覧することができる形で保管さ

れていたし、本件情報を記憶したコンピュータを起動させるには鍵は必要ではなく、コンピュータに触れることができる職員に限られていたのは、能力上と必要上のためであり、事実上、扱う人間に限られていたにすぎない。

また、各派遣社員の買単価及び売単価を最初に立案するのは被告Cを始めとする各営業担当社員であったから、各営業担当者は本件情報を当然知る立場にあった。

また、本件情報は、単なる一般的な業務上の情報にすぎず、誓約書や就業規則にいう機密事項には該当しない。原告社内で、本件情報を外部に漏らしてはならないと注意していた事実はない。

三 争点2(一)（「保有者から示された情報」）について

【原告の主張】

被告Cは営業担当社員であったから、その担当する派遣社員に関する本件情報について職務遂行上知る立場にあり、また、その過程で本件情報を取得することがあったとしても、①それは原告の従業員として、原告の命によって原告の活動に従事する過程で取得したものであって、原告と別個の立場で活動してきたものではないこと、②派遣社員の募集は原告が多額の費用をかけて行ってきたものであり、被告Cが募集してきたものではないこと、③派遣社員の面接も、原告の人事担当者と営業担当者が行うもので、被告Cだけが行ったことはないこと、④売単価・買単価はすべて原告代表者が決裁するもので、被告Cが独自に決めるものではないこと、からすれば、被告Cは本件情報を自ら取得したものではなく、保有者たる原告から示されたものというべきである。

【被告らの主張】

被告Cは、原告在職中、営業担当者として、派遣先との間では派遣開始日、派遣期間、売単価等について折衝し、派遣内容を確定するとともに、派遣社員との間では派遣先や派遣期間、買単価（給与）を決定していたから、本件情報は、被告Cが自ら取得した情報である。たとえ原告社内で原告代表者による形式的な事後決裁を受けているからといって、被告Cが自らその情報を取得したことの妨げになるものではない。

四 争点2(二)（被告Cによる本件情報の使用、開示）について

【原告の主張】

別紙「被告会社への就職社員一覧表」記載の派遣社員については、全員原告を退社した翌日に被告に移籍し、被告での営業担当者はいずれも被告Cであること、被告に移籍した派遣社員は、そのまま元の派遣先で働き続けていること、被告Cは被告会社に就職していることから明らかなとおり、被告Cは、本件情報を使用、開示して原告の派遣社員を被告に移籍させた上で、従前の派遣先に被告会社との間で派遣契約を締結させたものというべきである。

【被告らの主張】

別紙「被告会社への就職社員一覧表」記載の各派遣社員は、被告Cの退職を機に、日頃から原告の待遇に不満があったために、担当者の被告Cを個人的に慕って、被告会社に自発的に移籍しただけであり、被告Cが引き抜いたわけではない。仮に被告Cが各派遣社員を引き抜いたとしても、売単価は派遣先から、買単価は各派遣社員から容易に聞き出せるので、本件情報を使用する必要は全くない。実際、被告における各派遣社員の売単価・買単価は本件情報のそれらとは異なっている。

五 争点3（被告会社の悪意重過失による本件情報の使用）について

【原告の主張】

被告会社は、被告Cを営業担当者として就労させ、被告Cが原告在職当時に担当していた派遣社員を雇い入れて、同じ派遣先企業に派遣しているから、不正開示行為が介在していたことを知って本件情報を使用したというべきである。

【被告らの主張】

否認する。

六 争点4（損害額）について

【原告の主張】

被告らの不正競争行為により、原告は、少なくとも得べかりし営業上の損害として一億〇八四六万四一五五円の損害を受けるとともに、原告在籍の派遣社員に動揺を来して信用失墜が生じたことによって三〇〇〇万円の損害を受けた。

【被告らの主張】

争う。

第四 争点に対する当裁判所の判断

一 本件情報の営業秘密性について（争点1）

1 原告が本件で営業秘密であると主張する情報は、別紙目録記載の情報であるが、その内容を大別すると、次のとおりであると認められる。

（一）派遣社員に関する情報

各派遣社員の氏名、連絡先、原告の在籍年数、買単価（原告が派遣社員に支払う給与）、年齢及び各派遣社員の派遣先がどこかという情報がこれに該当する。

これは、人材派遣会社にとっては、どこに、どのような報酬で、どのような業務に派遣できる人材が存在するかが分かる情報であるということができる。

（二）派遣先企業に関する情報

各派遣先の企業名、売単価（派遣先企業が原告に支払う派遣単価）及び派遣されている派遣社員の属性（右（一）記載の内容）がこれに該当する。

これは、人材派遣会社にとっては、どこに、どのような条件の下で、どのような人材に対する需要があるかが分かる情報であるということができる。

2 本件情報の有用性について

本件情報が事業活動に有用な営業上の情報であることは、当事者間に争いがない。

3 本件情報の非公知性について（争点1（一））

（一）本件情報は、先に見たような内容を有するものであるから、「公然と知られていない」と認められる。

（二）この点について被告らは、この種の情報は広く業界に知れ渡るものであると主張するが、具体的にどのような人物が、どのような派遣先企業に、どのような買単価と売単価で派遣されているかということが、広く業界に知れ渡っている情報であることを窺わせる証拠はない。

また被告らは、本件情報は、各派遣社員又は各派遣先企業に尋ねれば知ることができることを主張する。しかし、そのためには、どこにどのような派遣社員が存在するかを知らなければならず、また、どこにどのような派遣先企業が存在するかを知らなければならない。どこにどのような派遣社員が存在するかは、求人案内（甲14ないし19参照）に当該派遣社員が応募してくれば判明するであろうが、応募がない限り知り得ない情報であることに変わりはなく、しかも本件情報における各派遣社員に関する情報が、求人案内に応じる等によって、業界内で公然と知られるに至っていたことを窺わせる証拠もない。また、どこにどのような派遣先企業が存在するかは、各人材派遣会社において網羅的な営業活動を行えば判明することもあろうが、それは、営業活動を行って初めて判明するものであり、しかも本件情報における各派遣先企業に関する情報が、営業活動等によって、業界内で公然と知られるに至っていたことを窺わせる証拠はない。

また、被告らは、売単価及び買単価には業界相場というものがあるから、非公知とはいえないと主張するが、被告のいう業界相場がどの程度のものであるかは全く明らかでない上、別紙目録によれば、各派遣社員ごとに買単価及び売単価に高低があることが認められるのであるから、仮に被告主張の業界相場なるものが存するとしても、このような高低を有する各派遣社員の具体的な買単価及び売単価が公然と知られていたことを窺わせる証拠はない。

したがって、被告らの主張はいずれも採用できない。

4 本件情報の秘密管理性について（争点1（二））

（一）証拠（後掲書証、乙9、証人D、原告代表者、被告C）及び弁論の全趣旨によれば、原告における本件情報の管理体制について、次の事実が認められる。

（1）本件情報は、原告事務所内のコンピュータに入力されており、総務、経理及び営業事務を担当する女性社員がコンピュータ操作を担当しており、被告Cを始めとする営業担当者が直接コンピュータ操作を行うことはなかった。

（原告は、右のコンピュータを起動させるには鍵が必要であったと主張するが、それを認めるに足る証拠はない。）

（2）本件情報は、同時に、派遣社員の履歴書及び契約書等、派遣先企業との契約書等にも記載されており、それらの書類はファイリングされた上で、事務所内のキャビネットに保管されていた。右キャビネットの鍵は、営業時間中は開けられており、総務、経理及び営業事務を担当する社員がその出し入れの事務を行っていた。また、被告Cを含む営業担当社員を始め、原告の社員であれば誰でも、右フ

ファイルを見る必要がある場合には、いつでも自由に右ファイルを見ることができた。なお、右ファイルには、被告C在職当時は特段の表示はなかったが、本件の事件が起こった後は、各書類にマル秘の印を押すようになった。

(3) 原告では、派遣社員の昇給賞与を決める会議に参加する係長以上の役職者に配布された査定資料は、会議後に回収されて、シュレッダーで廃棄されていた。

(4) 被告Cを始めとする原告の営業担当社員は、それぞれ担当の派遣社員を受け持ち、担当する派遣社員の相談に乗ったり(甲101)、派遣先企業と派遣契約の交渉を行い、各派遣社員について、派遣先、派遣期間、売単価及び買単価の原案を作成して決裁を受ける等の業務を行っていた(甲26ないし33)。

(5) 被告Cは、原告に入社する際に誓約書を提出しており(甲3)、それにより、「貴社及び取引先の機密は一切他に漏らさぬ事」を厳守する旨誓約している。

(6) 原告の就業規則(甲22)には、「服務心得として」、従業員は、「在職中は勿論のこと、退職または解雇された者も、自己の担当であるなしにかかわらず、会社の業務上の機密事項及び会社の不利益となる事項を他に漏らさないこと」との定めが置かれている(三九条五項)。

(二) 本件情報のような営業上の情報が秘密として管理されていたといえるためには、情報に接する機会のある社員に対し、それが営業秘密であることを認識できるように何らかの客観的な措置が原告によって講じられていたことが必要であると解される。

ところで、右に認定したとおり、本件情報が記載された書類が綴じられたファイルは、事務所内のキャビネットに置かれて、原告の社員であれば誰でも自由に見ることができ、そもそも被告Cを始めとする原告の営業担当社員は、職務上、当然に本件情報に接する立場にあったものである。しかるに、右書類等の管理は一般的な態様のものであり、それらには特段原告の機密事項である旨を示す表示はなされていなかったのであるから、他に特段の事情のない限り、本件情報が、秘密として管理されていたということはできない。

もっとも、被告Cの誓約書には、原告の業務上の機密を漏らさない旨の記載があり、また、原告の就業規則には、原告の機密を漏らしてはならない旨の記載がある。しかし、原告が、これらにいう「機密」の中に本件情報が含まれると明示していたと認めるに足る証拠はなく、その他原告が「機密」の中に本件情報が含まれると客観的に認識できるようにしていたことを窺わせるに足る証拠はない以上、これらの記載をもって本件情報が秘密として管理されていたということはできない。この点について原告は、人材派遣業においては、売単価及び買単価等の情報は極めて重要な情報であるから、その性質上、当然に外部に漏らさない機密であることは明らかであると主張する。しかし、不正競争防止法二条四項が、営業秘密の要件として、単に有用性がある公知と知られていないということだけでなく、秘密として管理されていることを要件として設けたのは、企業が営業活動を遂行する上で獲得し、社員が接することになる情報には極めて多くのものがある中で、そのうちのどれが法的に保護される営業秘密であるのかを客観的に認識できるようにしておく趣旨であるから、右誓約書や就業規則の記載をもって、本件情報が秘密として管理されているといえるためには、単に本件情報が極めて重要であり、性質上「機密」に該当するというだけでは足りず、原告が現実、本件情報が「機密」に当たることを客観的に認識できるように管理しておく必要があるというべきである。

また、証人Dは、原告社内では、日頃から本件情報は機密情報であるという話を、営業時間中や営業課員のミーティングの席上等の際にしていたと証言する。しかし、右証言は抽象的である上に、これを裏付ける客観的証拠はなく、被告Cもこれを否定する供述をしている。また、先に認定したファイルの管理状況や、営業担当社員が作成する各派遣社員に関するメモ等について特に客観的な管理をしていることを窺わせる証拠がないことからすれば、原告社内において、右のような話がなされていなかったとしてもあながち不合理ともいえない。以上からすれば、証人Dの右証言は、採用することができない。

また原告代表者本人は、被告Cの在職中、他の営業担当社員が取引先に見せるために派遣社員の履歴書を持ち出したことを叱ったことがあると供述する。しかし、社員の経歴の詳細を記載した履歴書の持ち出しを叱った事実があったからといって、本件情報が機密であることを注意していたとは認められない。

以上よりすれば、本件情報が原告内部において、秘密として管理されていたということはできない。

第五 結論

以上によれば、本件請求は、その余について検討するまでもなくいずれも理由がないから、主文のとおり判決する。

(平成一二年四月二五日口頭弁論終結)

大阪地方裁判所第二一民事部

裁判長裁判官	小	松	一	雄
--------	---	---	---	---

裁判官	高	松	宏	之
-----	---	---	---	---

裁判官	安	永	武	央
-----	---	---	---	---

(別紙省略)