

Q 従業員による社外への顧客情報の持ち出し・流出への対応は

A

従業員は、多くの場合、業務に従事する過程で企業内部のさまざまな情報に接する機会があります。

その中には、企業の機密事項に関わる情報も含まれ、企業にとっては、そのような機密情報が無断で使用されたり、外部へ漏えいすることがあれば、その事業活動に大きなダメージを受けることになります。

従業員が知り得た企業の秘密情報について、みだりに使用したり、外部へ漏らしたりしないようにすべき従業員の「秘密保持義務」(守秘義務)については、法令上明文の根拠はありません。

しかし、一般的には、労働契約に付随して、信義則上、従業員は、使用者の正当な利益を不当に侵害しないようにすべき義務(誠実義務)を負っていると考えられ、在職中の秘密保持義務もまた、その一環として、特段就業規則上の規定や個別の労働契約における特約がなかったとしても、多くの裁判例で認められています。

例えば、企業内部の経営再建計画書の内容を従業員が外部へ漏えいした事案について、「労働者は、労働契約にもとづく付随的義務として、信義則上、使用者の利益をことさら害するような行為を避けるべき責務を負うが、その一つとして使用者の業務上の秘密を洩らさないとの義務を負うものと解せられる」と判示したものがあります(「古河鋳業足尾製作所事件」昭55.2.18東京高裁判決)。このほか、従業員の在職中の秘密保持義務を認めているものとして、美濃窯業事件(昭61.9.29名古屋地裁判決)、アイメックス事件(平17.9.27東京地裁判決)などがあります。

企業の秘密情報とされる顧客情報を従業員が外部へ漏えいした行為について、就業規則の懲戒規定に定める懲戒解雇事由(例えば「業務上重要な秘密を社外に洩らし、または洩らそうとしたとき」)に該当すれば、就業規則の規定に従い、この従業員を懲戒解雇とすることが可能です。

ただ、秘密保持義務の対象とされる「企業秘密」の範囲については、企業秘密の性質、保護の必要性、労使の信頼関係の程度等に照らして総合的に判断され、従業員の地位・職務によっても異なるものと考えられます。

企業の一定の重要な秘密事項については、その保護法益としての大きさに鑑

み、不正競争防止法は、不正な利益を得ることや、企業へ損害を与えることを目的として企業秘密を不正に入手・使用・開示等する行為を禁止し、このような行為に対する民事上の措置や刑事罰について定めています。

同法が保護対象とする「営業秘密」とは、次の要件に該当するものをいいます（同法2条6項）。

・「営業秘密」の要件

(1) 秘密として管理されていること（秘密管理性）

- ① 情報にアクセスできる者を制限すること（アクセス制限）
- ② アクセスした者にそれが秘密であることを認識できること（客観的認識可能性）

(2) 有用な営業上または技術上の情報であること（有用性）

当該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。現実に利用されていなくてもよい。

(3) 公然と知られていないこと（非公知性）

保有者の管理下以外では一般に入手できないこと。

同法に基づく、営業秘密に対する侵害行為に対する措置には、民事上の措置と刑事上の措置があります。

民事上の措置には、①差止め請求（3条）、②損害賠償請求（4条）、③信用回復措置請求（14条）があります。

・不正競争防止法に定める民事上の措置.

① 差止め請求（3条）

営業上の利益を侵害する者または侵害するおそれがある者に対し、その侵害の停止または予防を請求すること、及び侵害の行為を組成した物の廃棄等を請求することができる。

② 損害賠償請求（4条）

故意または過失により不正競争を行って他人の営業上の利益を侵害した者に対して、損害賠償請求することができる。

③ 信用回復措置請求（14条）

故意または過失により不正競争を行って他人の営業上の信用を害した者に対しては、信用回復措置を請求することができる。

また、営業秘密に対する侵害行為は、「営業秘密侵害罪」として刑事罰の対象となります。

なお、営業秘密の使用・開示だけではなく、不正な取得、営業秘密の記録された媒体・物件の横領、複製作成、消去すべき情報を消去しない行為なども刑事罰の対象となります。

## 個人情報保護法に定める事業者の義務

個人情報保護法がその保護の対象とする「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいいます（同法2条1項）。

そして、営利・非営利を問わず、「個人情報データベース等」（個人情報を含む情報の集合物で、特定の個人をコンピューター等で検索できるように体系化されたもの）を業務に利用し、これによって識別できる特定の個人の数が過去6カ月以内に5,000人を超える企業等（「個人情報取扱事業者」）に対し、同法は、次のような措置を講ずることを義務付けています。

### （1）利用目的の特定、利用目的による制限

- ・ 個人情報を取扱う際には、利用目的をできる限り特定しなければならない。
- ・ あらかじめ本人の同意なく特定された目的以外に利用してはならない。

### （2）適正な取得、取得の際の利用目的の通知

- ・ 偽り・不正な手段によって個人情報を取得してはならない。
- ・ 個人情報を取得したときは、本人に速やかに利用目的を通知・公表しなければならない。

### （4）正確性の確保

利用目的の範囲で、個人データを正確かつ最新の内容に保つよう務めなければならない。

### （4）安全管理措置

#### ① 組織的安全管理措置

安全管理について従業員の責任と権限を明確に定め、安全管理に対する規程や手順書を整備運用し、その実施状況を確認する。

② 人的安全管理措置

従業者に対する、業務上秘密と指定された個人データの非開示契約の締結や教育・訓練等を行う。

③ 物理的安全管理措置

入退館（室）の管理、個人データの盗難の防止等の措置を講ずる。

④ 技術的安全管理措置

個人データ及びそれを取り扱う情報システムへのアクセス制御、不正ソフトウェア対策、情報システムの監視等を行う。

(5) 従業者・委託先の監督

- ・個人データを取り扱う従業者、個人データの取扱いを委託する場合は委託先に対し、必要かつ適切な監督を行わなければならない。

(6) 第三者への提供の際の本人の同意

原則として、個人情報、あらかじめ本人の同意なく第三者へ提供してはならない。

(7) 個人情報の開示・訂正・利用停止

- ・保有個人データの利用目的、開示等に必要手続き、苦情の申出先等について本人の知り得る状態に置かななければならない。
- ・本人からの求めに応じて保有個人データを開示しなければならない。
- ・保有個人データの内容に誤りのあるときは、本人からの求めに応じて、訂正等を行わなければならない。
- ・保有個人データに関する違法な取扱いについて、本人からの求めに応じて、利用の停止等を行わなければならない。

(8) 苦情処理

- ・個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければならない。
- ・苦情処理を行うにあたり苦情処理窓口の設置や苦情処理の手順を定める等体制の整備に努めなければならない。

以上のような個人情報を適正に管理する措置を行っていない個人情報取扱事業者に対しては、行政の勧告・命令の対象となり、命令に従わないと罰則が適用されます（同法 56 条）。