

著作権法（労働契約において、従業員が社内のプログラムを自宅のPCにコピーしてテレワークを行うことが禁止されていなければ、退職した従業員の自宅のPCに前の会社のファイルが保存されていることを理由に「退職後の違法コピー」に該当すると認定することができない）

【書誌事項】

当事者：A社（控訴人）vs A社元従業員B氏等六人（被控訴人）

判断主体：智慧財産法院

事件番号：108民著上字第12号

言渡し日：2020年6月18日

事件の経過：

A社はB氏らへの請求は一部認めた。（原審はA社の請求を棄却した）

注：リクルート会社であるA社は別の会社を立ち上げた元従業員B氏等六人に対し著作権、営業秘密の侵害、競業禁止義務を違反したことをもとに損害賠償請求を提訴した。原審は負けたので、A社は控訴した。B氏等六人は**在職期間中**の競業避止義務条項に違反したとしてA社に対し損害賠償責任を負うと一部請求を認めた。

【判決概要】

B氏が在職中に締結した**労働契約書、情報安全同意書**は、いずれも従業員がA社の業務を処理するためにA社のコンピュータープログラムを使用、複製することを禁止、制限していない。B氏はA社の要求に応じて、就業時間中または休暇期間中を問わず、問題発生時に直ちにA社のサーバーにアクセスして緊急対処や開発、メンテナンス作業を行わなければならないため、個人用のパソコンにA社と同じ開発環境を設定、保存しておかなければならず、退職後においてもA社の質問に回答するための参考としていたとB氏が弁解した。これによれば、押収されたパソコンと予備用ハードディスクに控訴人の会社サイトのサーバーと同じプログラムやファイル名などが保存されていたことは説明がつき、信用することができる。B氏がA社の在職中、もとより仕事の権限および必要性によりプログラムを複製する権限がある。B氏のパソコン及びハードディスク内にA社のサイトのプログラムがバックアップされていたが、退職後にA社のサイトのサーバーにアクセスしてはならないこと、B氏のパソコンにB社のプログラムが保存されていたことだけを理由に、それらのプログラムが**退職後に違法に複製されたものであるとただちに認定することはできない。**

【事実関係】

A社在籍中にB氏等六人は早くも新しい会社の立ち上げ準備を進めており、また、新しい会社はA社と同様に大学生のアルバイト探手を支援するキャリアナビゲーションを事業内容としている。B氏等六人が退職した後、A社はサーバーがハッキングされ、サーバーのパスワードが変更され、重要な情報も窃取されたことを発見した。後に刑事事件の捜査手続を経て、B氏等六人の自宅のPCにA社が著作権を有する「校園職涯網」システムのプログラム、A社のパソコンシステムのユーザーアカウント及びパスワードが保存されていることが発覚し、それでA社はB氏等六人が著作権、営業秘密を侵害し、且つ双方間の労働契約に定められた競業避止義務条項に違反したとして、台湾台北地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起したが一審判決でその請求が棄却され、A社はこれに不服があり控訴した。

【判決内容】

1. 第二審を担当する智慧財産法院は、元従業員B氏等六人の行為は著作権侵害にも営業秘密侵害にも該当しないと認定した。なぜなら、A社は従業員が在職期間中に会社のプログラムを自宅のPCにコピーしてテレワークを行うことを容認しているからである。したがって、「従業員が退職した後に自宅のPCにまだ前の会社のファイルが保存されている」ことを理由に、「退職後の違法コピー」であると決めつけてはならない。このほか、元従業員のノートブックにA社のパソコンシステムのユーザーアカウント及びパスワードが保存されているからといって、元従業員はもともとA社のユーザーアカウント及びパスワードを知っているため、自宅のPCにA社のユーザーアカウント及びパスワードが保存されているのも理解できないことはない。
2. 第二審智慧財産法院はB氏等六人が「在職期間中の競業避止義務条項」に違反した部分についてのみ是認した。即ち、B氏等六人はA社在籍中に早くも新しい会社の立ち上げ準備を進めていたため、労働契約の「在職期間中の競業避止義務条項」に違反して民事損害賠償責任を負わなければならないが、労働契約の「離職後の競業避止義務条項」に関しては地域範囲の制限が設けられておらず、競業避止義務の対象とされる業務も明確に特定されていないため、すでに合理的範囲を超えているうえ、離職後の競業禁止のための経済補償金の支払いもしていないことから、当該規定は無効であると認定した。

【専門家からのアドバイス】

- 1 本件事例からわかるように、会社の保有する知的財産や営業秘密について、会社は労働契約及び関連情報セキュリティポリシーにおいて適切な保護措置を策定して実行しなければならない。そうでなければ、本件事例のように、たとえ元従業員の自宅 PC に会社のファイル、パソコンシステムのユーザーアカウント及びパスワードが保存されているとしても、著作権侵害や営業秘密侵害を立証することができない。
- 2 在職時の対策について
会社の労働契約及び情報セキュリティポリシーを適切に策定して実行しなければならない。
 - 2.1 まず、会社は従業員の管理体制を強化するとともに、会社の情報について秘密保持義務を負う意識を従業員に持たせなければならない。従業員が会社の保有する知的財産権や営業秘密を侵害し、甚だしくは、従業員が開発した創作物は他人の著作物を剽窃し、又は元雇用主から取得した営業秘密を利用したものであるため、会社は権利者から知的財産権侵害や営業秘密侵害で訴えられることを回避し、会社の権益を確保するために、従業員を雇用する時に労働契約において秘密保持義務を明確に定めなければならない。
 - 2.2 このほか、情報セキュリティポリシーに関しては、営業秘密はその重要性和秘密性に応じて格付けを行った上ラベリングをして、情報区分に合わせて分類・保管しなければならない。例えば、秘密文書にアクセスするには、課長以上の役職者の承諾を得なければならず、極秘文書にアクセスするには、マネージャー又は部長クラスの役職者の承諾を得なければならず、機密文書にアクセスするには、社長の承諾を得なければならぬようにアクセス制限をかけるとともに、権限を有しない者が秘密情報を不正にアクセスし又は取得できないように確保するためには、階層/権限に応じて情報のアクセス制御及び破棄制御を行うように情報管理担当者に指示する。
 - 2.3 また、秘密情報の管理に関しても、従業員による情報漏えいを防ぐため、安全管理措置を講じなければならない。例えば、出入り規制、カメラ付き携帯電話の持ち込み禁止、プライベート PC による会社ファイルの取り込み、情報漏えいのリスクのあるネットワーク、電子メール、インスタントメッセージンジャー、USB メモリ、又はその他記憶装置等の使用禁止が挙げられ、このほか、後に確認できるように、秘密情報にアクセス又は取得した者は、その氏名、アクセス時間、アクセス又は取得した情報の内容及びその目的を記録に書き残さなければならないようにする。

3 退職時の対策について

退職時の関連手続を適切に策定して実行しなければならない。

- 3.1 退職予定の従業員に対して、担当業務の引継ぎ、会社のファイル、情報、備品の返還を要請するとともに、会社の営業秘密を漏えいしてはならない、又は自己若しくは第三者の利益を図る目的で会社の営業秘密を使用してはならない内容の秘密保持誓約書を提出させなければならない。
- 3.2 また、退職後の競業禁止義務条項に関しては、会社の営業秘密を保護し、情報漏えいを防ぐため、退職する従業員の競合他社への就職を阻止するのが目的である。退職後の競業禁止義務は、2015年12月16日公布の労働基準法改正案で新設された第9条の1規定によると、雇用主と労働者が退職後の競業禁止義務を約定する場合、以下の要件を満たさなければならない。1.雇用主には保護されるべき正当な営業利益がある。2.労働者が担当すべき職務で雇用主の営業秘密に接触し又は使用できる。3.競業禁止義務の期間、地域、業務の範囲及び勤務先は、合理的範囲を超えてはならない。4.雇用主は労働者が競業行為に従事しないことにより受ける損失に対して合理的な補償を支払わなければならない。なお、当該合理的な補償には労働者が勤務期間中に受けた給付を含まない。上記条件のいずれかを満たさない場合、雇用主と労働者が約定する条項は無効とすること、退職後の競業禁止義務の存続期間は長くても2年までとし、2年を超えた場合は2年に短縮することが定められている。このほか、労働部2016年10月7日公布の「労働基準法施行細則」で新設された第7条之1～3規定では、競業禁止義務の期間、地域、業務の範囲及び勤務先の超えてはならない合理的範囲について具体的に規定されており、また、いわゆる『合理的な補償』についても判断基準が提示されている。
- 3.3 退職後の競業禁止義務条項はいつ頃締結されるべきかに関しては、退職する従業員の多くは転職先が決まってから退職届を提出するため、従業員がすでに会社と同じ事業又は業界を離れること、又は関連業務に携わらないことを決めていたのであれば、退職の際に当該条項の締結に同意する可能性があるが、次の就職先が競業関係にある同業他社であり、又は今後関連業務に携わる可能性がある場合、競業禁止義務の地域、範囲、就業先及び補償金等について、双方間で合意達成が難航することが予見できるものである。

- 3.4 競業避止義務条項が締結されなかった場合、従業員は競業禁止による制限を受けなくなり、たとえ会社が競業を禁止する地域、範囲、就業先等条件について譲歩したとしても、従業員は同意する必要はないことから、退職届が提出されてから、競業避止条項の締結に向けて協議するのは現実的に無理である。一方、従業員が入社したときに退職後の競業避止条項を締結する場合は、前記労働基準法第9条之1及び労働基準法施行細則第7条之1～3の規定によると、競業を禁止する地域は会社の具体的な営業活動範囲に限定しなければならず、競業を禁止する範囲及び就業先が具体的且つ明確であって、会社と同じ又は類似の事業を行い、競業関係にある者に限定しなければならない。
- 3.5 しかしながら、従業員がいつ退職するかを予見できない以上、数年後に従業員が退職する時に会社の具体的な営業活動範囲を予見するのは困難である。また、将来的には、会社と同じ又は類似の事業を行い、競業関係にある者はだれなのか？これらを予測・判断できない以上、具体的且つ明確的に限定することは難しい。したがって、たとえ従業員が入社した際に競業避止条項をすでに締結していたとしても、締結当時に予測不能または不明確なことが存在するため、実務上これを具体的に策定して実行するのは複雑である。現行の労働基準法及びその施行細則の規定に適合させるため、退職後の競業避止条項を作成する際、及びその締結に向けて従業員と協議する際に、労働問題に強い弁護士に意見を求めることを検討されたい。