

不正競争行為差止等請求事件

[平成30年3月5日判決（大阪地裁）平成28年（ワ）第648号](#)

キーワード：営業秘密／秘密管理性

担当 弁理士 伊藤英輝

## 1. 事案の概要

本件は、医薬品の配置販売等を業とし、株式会社明星薬品から配置販売業の事業譲渡を受けた原告が、いずれも明星薬品の元従業員であり、同社退職後に競合会社である株式会社八光薬品を設立／入社した被告ら3名（P1～P3）が、共同して、明星薬品から示された顧客情報を不正使用し、被告八光薬品に開示し、また、被告ら3名が明星薬品退職時に返却すべき顧客情報を不正取得、不正使用し、被告八光薬品に開示したと主張して、被告ら3名には不正競争防止法2条1項4号、7号所定の不正競争行為、被告八光薬品には、不正競争防止法2条1項5号、8号所定の不正競争行為があるとして、被告らに対し、同法に基づく損害賠償金及び遅延損害金等の支払いを求めた事案である。

## 2. 結論

一部認容

## 3. 争点

争点1 顧客情報の保有者

争点2 明星薬品の顧客情報につき、営業秘密性が認められるか

## 4. 争点に対する結論

争点1 顧客情報の保有者は原告であると認められる

争点2 明星薬品の顧客情報は原告の営業秘密であると認められる

## 5. 裁判所の主な判断（下線は筆者）

争点1（顧客情報の保有者）について

平成26年7月31日まで、明星薬品がその顧客情報の保有者であったことにつき当事者間に争いはない。

そして、明星薬品は同日解散し、配置販売業を原告に譲渡したことに伴い、それに必須となるその顧客情報も原告に返還ないし譲渡されたのであるから、同日以降、同顧客情報の保有者は原告であると認められる。

被告らは、被告ら3名が平成26年7月31日に明星薬品を退職するまで、明星薬品とともに、被告ら3名も同顧客情報の保有者であったと主張する。しかし、被告ら3名は、

明星薬品の従業員として稼働していた者であり、明星薬品の営業として顧客を開拓し、医薬品等の販売を行うことによって明星薬品から給与を得ていたものであり、被告ら3名が営業部員として集めた情報は、明星薬品に報告され、明星薬品の事務員がデータ入力して一括管理していたのである。そうすると、実際に顧客を開拓し、顧客情報を集積したのは被告ら3名であっても、それは、被告ら3名が明星薬品の従業員としての立場で、明星薬品の手足として行っていたものにすぎないから、被告ら3名が集積した顧客情報は、明星薬品に帰属すべきものというべきであり、被告ら3名が独自に顧客情報の保有者となり得る地位にあったとは認められない。

したがって、廻商リストやルート一覧として配布された情報はもとより、そのおおもとである、被告P1自身が集積した顧客情報を含む明星薬品の懸場帳そのものについても、被告ら3名の保有する情報ではなく、明星薬品から示された情報というべきである。

争点2（明星薬品の顧客情報につき、営業秘密性が認められるか）について

(1) 明星薬品の顧客情報の有用性

医薬品配置販売業を営んでいた明星薬品の顧客情報（顧客名、住所及び電話番号）は、同種の販売業を行う事業者にとって有用な情報であると認められる。そして、医薬品配置販売業界においては、顧客名簿である懸場帳が現に売買の対象とされ、業界紙上でその広告もなされており、原告自身も明星薬品から懸場帳を3億円以上の対価を払って取得していることからすると、その有用性は高いと認められる。

(2) 明星薬品の顧客情報の非公知性

これらの顧客情報は、配置販売サービスを受けたことのある顧客の個人情報であることから、一般には知られていない非公知の情報であると認められる。

(3) 明星薬品の顧客情報の秘密管理性

明星薬品では、本部において顧客情報を一元化してデータ管理しており、就業規則において顧客情報の開示等を禁止することに加え、退職従業員に対しても、顧客情報を漏えいしないことを誓約させるなど、規範的な管理がなされていたというべきである。

そして、このような規範的な管理に加え、配置販売業者にとっての顧客情報の重要性に鑑みれば、従業員らにとっても、それが秘密管理の対象とされるべきものであることは容易に理解し得ることであり、実際、被告P1自身も、ルート一覧のようなものは、退職時に返還すべきものとわかっていた（被告P1本人）というのであり、被告P3、被告P2も、退職に当たって、手元にあったルート一覧や廻商リストは廃棄したこと（被告P2本人、被告P3本人）からすれば、実際にその認識もあったというべきである。

もっとも、明星薬品の所属営業所内での顧客情報へのアクセス制限の程度は明らかでない。しかし、明星薬品は、営業所も近隣に3か所しかなく、各営業所の従業員数も数人ずつにすぎない小規模な会社であり、従業員のほとんどが営業部員であると推認されるところ、小規模の事業所では各従業員が業務遂行に当たって顧客情報を自由に使用できる必要

があるから、営業所内でアクセス制限が設けられていないとしても、それをもって対社外的にも秘密でない扱いがされていたとはいえない。

また、明星薬品では、顧客情報が廻商リスト及びルート一覧という形で紙媒体に打ち出されて営業部に配布された後の扱いは営業部に任せられ、その回収や廃棄確認等も行われておらず、メモ用紙に使用されたり、放置されたりするなど、顧客情報に関し、物理的な管理が徹底されていたとはいえない事情がある。しかし、前記のような規範的な管理に加え、配置販売業者にとっての顧客情報の重要性に鑑みれば、従業員らにとっても、なおそれが秘密管理の対象とされるべきものであると認識できるだけの措置は執られていたというべきである。

以上によれば、明星薬品は、顧客情報に接した者にそれが秘密であると認識し得るよう  
にしていたといえることから、明星薬品の秘密として管理されていたというべきである。  
そして、原告も、自社の就業規則で営業情報及び個人情報の漏洩を禁止し、明星薬品に対して退職する従業員から本件誓約書を徴求するよう指示し、そこで機密事項の漏洩を禁止していることからすると、明星薬品から事業譲渡を受けた原告においても、明星薬品から受け継いだ顧客情報を秘密として管理していたと認められる。

以上に対し、被告らは、原告のいう営業秘密は、もともと被告ら3名が取得してきたものであるから、被告ら3名に帰属する部分もあるとした上で、明星薬品においては、その部分も含め、顧客情報全体が明星薬品の営業秘密であることが認識可能な状態で管理されていなかったと主張するが、先に争点1で述べたとおり、この主張は採用できない。

また、被告ら3名は、退職手続チェックシートを見たことがないと主張し、確かに被告ら3名が退職するに当たって作成された同シートは証拠として提出されていない。しかし、仮に明星薬品において退職手続チェックシートが使用されていなかったとしても、前記のとおり被告ら3名自身も退職時にはルート一覧等を返還すべきものと認識し、又は実際に廃棄しているの上、前記のような規範的管理がされているから、その点は前記認定を左右しない。

以上