

退職者による競業避止義務違反・営業秘密持ち出しが疑われる場合の初動対応と留意点

近年、人材の流動化が進む中で、退職した従業員が、競合他社へ転職する、退職に付随して自社の営業秘密・顧客情報を持ち出すなどといった行為に及び、企業に対して深刻な影響を与える例が散見されます。

AI-EI法律事務所では、令和8年9月4日(金)に企業の若手・中堅法務担当者向けのセミナーを開催し、退職者による競業避止義務違反・営業秘密持ち出しに関するケーススタディを基に、企業の法務部・人事部等がとるべき初動調査のあり方を中心に、実務上の留意点について検討いたしました。本ニュースレターは、時間の都合上セミナーにおいて解説できなかった点も含めてセミナーの内容をまとめたものです。

1 競業避止義務の意義と合意取得方法の比較

(1) 競業避止義務の法的性質と有効性

退職した従業員が、競合他社に転職した場合、まず競業避止義務違反が問えるかが問題となります。

在職中の従業員は、労働契約上の付随的義務として、競業避止義務を負うものと解されています。これに対し、退職者については、労働契約が終了している以上、当然に競業避止義務を負うものではありません。したがって、退職後も競業避止義務を課するためには、雇用契約書、就業規則、又は退職時の誓約書等において、従業員が退職後も競業避止義務を負うことについて契約上の根拠を設けておく必要があります。

もともと、退職者には憲法上、職業選択の自由が保障されているため（憲法22条1項）、退職後に競業避止義務を課す合意は、当該合意の内容が公序良俗（民法90条）に反すると判断された場合には無効となります。具体的には、守るべき企業の利益（正当な目的）があるかを踏まえつつ、禁止又は制限が合理的な範囲の制約といえるかという観点から、従業員の地位、地域的範囲、競業避止義務の存続期間、禁止される競業行為の範囲について必要な制限がかけられているか、代償措置が講じられているかといった要素が総合的に考慮されます。特に、不利益を補う措置（金銭補償等）の有無は重要な考慮要素となります¹。

(2) 各種書面のメリット・デメリット

競業避止義務の合意を取得するに当たって、雇用契約書、退職時誓約書、就業規則のいずれを用いるべきかについては、それぞれ以下の特性を理解した上で、対応することが求められます。

書面の種類	メリット	デメリット
雇用契約書	入社の際に取得するため、合意を取得しやすい。	業務内容が不確定な場合もあり、抽象的・画一的な義務内容にならざるを得ず、合理的な範囲の制約といえるか問題となりやすい。
退職時誓約書	退職時の地位や業務内容を踏まえ、競業避止義務の内容や範囲を合理的なものとしやすい。	従業員側に提出のインセンティブがなく、特に競合他社への転職を予定している者からの取得が困難な場合がある。
就業規則	個別の合意がなくとも、全従業員に対して適用させることができる。	個別の業務内容等の事情を反映しづらく、合理的な範囲の制約と言えるかが問題となりやすい。

¹ 経済産業省「秘密情報の保護ハンドブック～企業価値向上に向けて～」

(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/handbook/full.pdf>) 参考資料5「競業避止義務契約の有効性について」では、裁判例をもとに判断要素が整理されており、参考になります。

全社的に適用される競業避止義務の内容を、厳格なものとはせず標準的な内容を雇用契約書等に規定した上で、退職時に当該従業員の業務等に応じた個別誓約書を取得する運用が推奨されます。

2 不正競争防止法における情報の保護

退職者による情報の持ち出しが疑われる場合、持ち出された情報が不正競争防止法上の「営業秘密」に当たるかが、その後の対応を検討する上で重要な視点となります。不正競争防止法2条6項において、営業秘密として法的に保護されるためには以下の3要件を全て満たす必要があります。

- ・ 秘密管理性：秘密として管理されていること。
- ・ 有用性：生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であること。
- ・ 非公知性：公然と知られていないこと。

実務上、最も問題となりやすいのが「秘密管理性」の要件です。これを満たすためには、営業秘密保有者（企業側）が他の一般情報と区別して管理しているだけでなく、営業秘密保有者の秘密管理意思が秘密管理措置²によって従業員等に対し明確に示され、かつその認識可能性が確保されている必要があります。なお、仮に営業秘密の要件を満たさない情報であっても、業として特定の者に提供され、電磁的方法により相当量蓄積・管理されているなどの要件を満たす場合には「限定提供データ」として保護を受ける余地があります（不正競争防止法2条7項）。

3 競業行為・情報持ち出し発覚時の初動調査

(1) 調査の目的と3つの基本原則

退職者による競業避止義務違反、営業秘密の持ち出し、顧客への不当な働きかけ等を疑わせる具体的な情報を得た場合、会社としては、退職者側による利益侵害状況の是正、損害の回復、社内外への説明（行政官庁等への報告を含む。）を目的とした対応措置を検討することになります。その前提となる初動調査においては、以下の3つの視点を持って対応することが必要であると考えられます。

1. 嫌疑固め：会社の権利・利益が侵害されている状況にあるか、その侵害内容や態様の情報収集を行い、具体的な違法行為の内容を検証すること。
2. 証拠化への意識：責任追及や対外的な説明を見据え、客観的な証拠を収集・保全すること。
3. 証拠隠滅のおそれの考慮：調査を行っている事実が退職者本人に知られると、データ削除等の証拠隠滅を図る危険があるため、警告書等を送付するタイミングについては慎重に検討すること。

(2) 具体的な事実関係の整理と証拠収集手法

情報の持ち出し又は不正使用が疑われる場合、対外的なアクションを起こす前に、誰が、いつ、どのような情報を持ち出し、それが転職先等でどのように利用されているのかを把握する必要があります。これらの事実関係の確認や整理が不十分な状況で、退職者や転職先等への連絡等の対応を進めると、退職者等による証拠隠滅を誘発するのみならず、事実誤認に基づく誤った対応を招くおそれがあります。具体的な調査方法としては、次のような方法が考えられます。

【社内調査及びデジタル・フォレンジック】

客観的証拠を収集するに当たって、デジタルデータの確認・フォレンジック調査を行うことが考えられます。退職者のPC等から、USBメモリの接続ログ、メール送信履歴、インターネットやクラウドサービスの利用履歴、社内サーバーへのアクセスログ、コピー機の印刷ログ等を精査します。削除されたデータについても、専門業者に依頼することで復旧・確認が可能な場合があります。調査対象が膨大になると費用等が多額になりやすいため、調査期間や検索キーワードを絞り込むことが肝要です。

² 経済産業省「営業秘密管理指針」（<https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/guideline/r7ts.pdf>）

において、アクセス制限だけでなく、秘密としての表示や秘密保持契約等の契約上の措置も広く含まれる概念とされています。

【関係者・顧客に対する調査】

関係者へのヒアリングは有効な手段ですが、ヒアリング対象者から退職者に情報が漏れるリスクがあるため、対象者を絞り、短期間で実施することが推奨されます。また、退職者から「情報は持ち出したが使用していない」という反論がなされることを想定し、持ち出した情報を利用した営業活動の対象となる可能性がある相手（既存顧客等）への確認等を通じて、退職者からどのような接触があったか（自社の取引単価等の情報を前提とした営業がなされていないか等）を探ることも考えられます。ただし、回答を得られない可能性があることや、調査中であることを示すことで顧客に混乱を生じさせる可能性があることから、説明内容や連絡時期について慎重に検討する必要があります。

4 証拠保全と初期的対応における留意事項

調査の結果得られた資料の散逸・紛失を防止する措置を速やかに講じることが求められます。特に、SNS等のインターネット上の情報や防犯カメラ映像等の短期間で抹消されるおそれのある電子データについては、当該情報の保有者に消去しないよう通知するなどして早期に保全する必要があります。

また、転職先における情報の保持・利用状況（社内サーバーでの格納状況や、自社顧客に対する営業記録等）に関する証拠収集の手段として、裁判所を通じた証拠保全手続の利用が考えられます（民事訴訟法234条以下）。ただし、「あらかじめ証拠調べをしておかなければその証拠を使用することが困難となる事情」を疎明する必要があることや、刑事手続上の搜索・差押えのような物理的強制を伴うものではないため、事案によっては実効性に限界があることには注意が必要です。

5 個人情報保護法に基づいて要求される対応

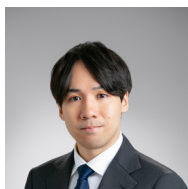
個人情報保護委員会等への報告の要否や、本人・顧客その他の関係者に対する説明方針についても、法令上の期限とレピュテーションリスクを踏まえ、早期に検討・準備しておくことが重要です。

例えば、持ち出された営業秘密に顧客等の個人データが含まれている場合、個人情報保護法上の対応が求められることがあります。具体的には、従業員が不正の目的をもって個人データを持ち出して漏洩等した場合や、1,000人を超える個人データの漏洩が発生した場合、あるいは要配慮個人情報（病歴等）が含まれる場合等（個人情報保護法施行規則7条）には、個人情報保護委員会への報告義務、及び対象となる本人への通知義務が生じる可能性があります（個人情報保護法26条）。

執 筆 者



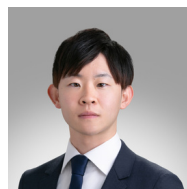
弁護士
光武 敬志



弁護士
牧野 聡



弁護士
古川 琢磨



弁護士
森川 大志

本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めていただく必要があります。

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

info@aieilaw.co.jp