

平成19年2月1日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成17年(ワ)第4418号 損害賠償請求事件

口頭弁論終結日 平成18年11月28日

判 決

原 告	株式会社東京データキャリ
訴訟代理人弁護士	岡 崎 守 延
同	平 山 正 和
同	村 田 浩 治
被 告	有限会社スタンドオフ
被 告	P 1
被 告	P 2
被 告	P 3
被告ら訴訟代理人弁護士	千 森 秀 郎
同	磯 田 光 男
同	竹 田 千 穂
同	佐 藤 竜 一
被告ら訴訟復代理人弁護士	鈴 木 基 之

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

被告ら（以下，被告有限会社スタンドオフを「被告会社」と，被告会社を除く被告3名を「被告ら3名」という。）は，原告に対し，連帯して2261万4880円及び

内金1729万7073円に対する被告P3につき平成17年6月2日（訴

状送達の日(翌日)から、その余の被告らにつき同月1日(同左)から、  
内金313万2223円に対する平成17年8月31日(2005年8月29日付け請求の趣旨拡張申立書送達の日(翌日)から、  
内金8万5584円に対する平成18年8月4日(2006年7月28日付け請求の趣旨変更申立書送達の日(翌日)から、  
それぞれ支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

## 第2 事案の概要

本件は、人材派遣事業等を営む原告が、原告の元従業員である被告ら3名及び同人らを雇用した被告会社は、原告の顧客に関する情報及び派遣スタッフに関する情報(以下、順に「顧客情報」、「派遣スタッフ情報」といい、両者を併せて「本件情報」という。)を使用して、原告の顧客の派遣元を原告から被告会社に変更させ、原告の派遣スタッフを被告会社の派遣スタッフとして登録させたとして、かかる被告らの行為が不正競争防止法2条1項7号(被告ら3名につき)又は同項8号(被告会社につき)所定の不正競争又は不法行為に当たると主張して、主位的に不正競争防止法4条に基づき、予備的に民法709条に基づき、損害金2261万4880円及びこれに対する民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払いを求めている事案である。

### 1 争いのない事実等

#### (1) 当事者

ア 原告は、リース会社、大手信販会社、ノンバンク等との業務提携による与信調査事業、損害保険の査定業務のための損害調査事業、人材派遣事業等を行う株式会社であり、関西地域における事業活動の拠点として西日本支社を設けている。

イ 被告会社は、平成6年9月5日に設立された、医療、介護、保健衛生に対するコンサルタント業務等を目的とする有限会社である。

ウ 被告ら3名及び訴外P4(被告ら3名とP4を併せて「被告ら4名」とい

う。)は、原告の元従業員であり、西日本支社で勤務していた。被告P 1、被告P 3及びP 4は、平成16年11月末付けで原告を退職し、同年12月1日付けで被告会社に雇用され、被告P 2は、同月28日付けで原告を退職し、平成17年1月1日付けで被告会社に雇用された(P 4の原告退職時期と被告会社への入社時期につき乙5、被告P 2の被告会社への入社時期につき、弁論の全趣旨)。

(2) 原告の西日本支社における人材派遣業務

ア 原告は、西日本支社において、人材派遣業務を行う部門として人材派遣センターを設けている。人材派遣センターの業務は、主に信販会社を派遣先とする人材派遣を行うものである。

イ 原告は、西日本支社長の下に、人材派遣業務の責任者として人材派遣センター所長を配置し、さらにその下に、担当エリアごとに4名のマネージャーを配置している。平成16年11月当時、西日本支社長はP 5であり、被告P 1は人材派遣センター所長の地位にあり、被告P 2、被告P 3及びP 4はマネージャーの地位にあった。

(3) 原告が保有する情報(本件情報)

ア 顧客情報

原告は、顧客情報として、労働者派遣契約の締結先である信販会社の支店名、電話番号、FAX番号、住所等に係る情報を保有している(甲4)。

イ 派遣スタッフ情報

原告は、派遣スタッフ情報として、派遣スタッフの氏名、性別、生年月日、入社日、住所、携帯電話番号、電子メールアドレス、ポケベル番号、交通機関、所要時間、身分(学生、会社員等の区別)、出退勤の状況、銀行口座番号等に係る情報を保有している(甲5)。

2 争点

(1) 本件情報の営業秘密該当性

- ア 本件情報の秘密管理性
  - イ 本件情報の有用性
  - ウ 本件情報の非公知性
- (2) 被告ら 3 名は本件情報を不正に使用又は開示したか。
  - (3) 被告会社は本件情報を不正に取得又は使用したか。
  - (4) 被告らは本件情報を使用して違法行為を行ったか（不法行為の成否）。
  - (5) 原告の被った損害

### 3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)ア（本件情報の秘密管理性）について

#### 【原告の主張】

本件情報は、人材派遣部門のパソコンで管理され、そのうちの一部は、シフト配置のために使用される「ロングシフト」と呼ばれる書類及び派遣スタッフに交付される「派遣スタッフ通知書」と題する書類に記載され、営業社員が業務上使用される携帯電話にも保管されているところ、以下のような本件情報の管理の実態からすれば、本件情報が秘密管理性の要件を充たしていることは明らかである。

#### ア パソコンへのアクセス者が必要最低限に限定されていること

人材派遣部門のパソコンは他部門とは繋がっていない。人材派遣部門の社員は、営業社員、事務社員を問わず、誰でも本件情報にアクセスできるが、それは業務上必要だからであり、パスワードによって更に特定の者にのみアクセス者を限定することは、業務上非効率である。人材派遣部門の社員は、営業社員と事務社員を併せて 8～9 名である。したがって、本件情報は、人材派遣業務を遂行する上で必要最小限の者のみがアクセスできる体制が保持されているといえる。

#### イ 社員への日常的な文書管理の指示がなされていること

P 5 支社長は、日常的に、人材派遣部門の社員に対し、業務上使用する文

書，特に本件情報が記載されている文書や，従業員に業務上預けている携帯電話の取扱いについて，口頭で注意，指導していた。

例えば，人材派遣部門の所長やマネージャーは，派遣スタッフのシフト配置を土日に行わざるを得ない場合があり，本件情報のうちシフト配置のために必要な情報が記載された，「ロングシフト」と呼ばれる書類を自宅に持ち帰ることもあったが，P 5 支社長は，土日に持ち出したロングシフトは必ず会社に返却するよう指示していた。被告 P 1 も，「嫌だなと思う」ほど大量の文書であっても，「ごみ箱に捨てては駄目だという認識」のもとに自分で勝手に廃棄せず，社内に戻して会社の文書廃棄システムに乗せて処分しており，他の社員にも同様に指示していた。被告 P 1 は人材派遣部門の所長であり，その直属の上司は P 5 支社長であるから，かかる被告 P 1 の文書管理に関する認識及び行いは，P 5 支社長の指導，指示が適切に行われていたことを推認させるものである。

#### ウ 文書廃棄システムが確立されていること

原告では，ロングシフトを含め，業務上発生する営業情報が記載された文書を厳格な廃棄システムによって廃棄処理している。

#### エ 研修による社員及び派遣スタッフへの秘密管理の指示がなされていること

原告は，人材派遣部門の全社員及びすべての派遣スタッフに対し，採用時に研修を行い，その中で，会社の営業情報に対する秘密保持の指導をしている。この研修は，社員に対するものは P 5 支社長又は被告 P 1 が行い，派遣スタッフに対するものはマネージャーが担当している。

派遣スタッフには，派遣先の名称や同一派遣先に派遣される他のスタッフの氏名，連絡先が記載された，「派遣スタッフ通知書」と題する書面が交付されるが，原告は，派遣スタッフに対する研修において，派遣スタッフ通知書は必ず持ち帰ること，シフトが終わったら細かく破って捨てることを指導している。派遣スタッフ通知書が各スタッフの手元に残ったままのこともあ

るが、派遣スタッフ通知書には派遣スタッフ情報のごく一部しか記載されていないこと、研修でその取扱いについて厳格に指導されていることからすると、派遣スタッフ通知書が各派遣スタッフの手元に残ったままであるとしても、秘密管理性は否定されない。

オ 就業規則において秘密管理を定めていること

原告は、西日本支社にも就業規則（甲32）を常置しているが、その第33条(5)において「会社の業務上機密および会社の不利益となる事項を他に漏らさないこと」と定め、第37条(5)では「会社の秘密を漏らし損害を与えたとき」には「制裁を行う」ことも定めている。

被告ら4名は、被告P1が人材派遣部門の所長であり、他の3名はマネージャーの地位にある者であるから、本件情報が就業規則第33条(5)の「会社の業務上機密および会社の不利益となる事項」に当たることを十分に認識し、或いは認識し得る者である。現に、被告P1は、退職前に就業規則の内容を確認し、そこにこの営業秘密の保持を定めた条項が存在し、本件情報がその規制の対象となることを認識している。就業規則に対する被告らの認識は、被告P1の上記認識に代表されている。

カ 個別の従業員に秘密保持の誓約文書の作成を求めていること

(ア) 原告は、従前より、従業員に対し、「CARRY」という名前の社内ニュースを定期的に発行し、その中で、業務上の会社情報の秘密保持を指示してきた。また、原告は、平成16年初めより、西日本支社の入り口の壁に、ポスターの形で、業務上の会社情報の秘密保持を啓発してきた。

(イ) 原告は、平成15年11月には、すべての従業員に対し、甲7の「個人情報秘密保持誓約書」の作成を求めた。甲7の誓約書は、直接には取引先から得た個人情報などを対象としたものではあるが、これによって、原告が業務上取り扱う情報の秘密保持に厳格な対処をしてきた事実が確認できる。

(ウ) 原告は、平成16年10月中旬ころ、すべての従業員に対し、甲8の「コンプライアンスに係る誓約書」の作成を求めた。甲8の誓約書は、甲7の誓約書とは異なり、取引先から得た個人情報などにとどまらず、本件情報を含む会社の営業機密全般を広く対象としたものである。

甲8の第1条では「貴社従業員規則を遵守し」とあり、就業規則に定められている秘密保持義務が重ねて確認されている。そして、第3条には「貴社の営業上の情報」と記載されたうえで、「取引先関係者の一切の個人情報」及び「他社との業務提携に関する情報」と記載されており、顧客情報はここに含まれる。また、「財務、人事等に関する情報」の中に派遣スタッフ情報が含まれる。

原告は、被告ら4名を含む従業員全員に甲8を提示して署名を求め、被告ら4名及び同被告らと同時に退職した事務社員を除く全員がこれに署名した。被告P1は、甲8の文章に全て目を通したうえで、甲8の第3条ないしの中に本件情報が含まれると認識し、そのうえで同被告以外の他の被告ら4名に対して「書かなくていいよと言った」というのであるから、被告P1の認識が同被告らにも共有されていることが推認される。

原告による甲8の被告ら4名への提示は、本件情報に対する原告の秘密管理意思の、極めて明確な表明と評価される。

キ 社員の退職時に携帯電話並びに関係文書類を厳格に返還させていること

原告は、従業員が退職する際には、従業員が業務上保持、作成した文書類、名刺及び業務に使用した携帯電話は、すべて原告に返還させている。

#### 【被告の主張】

秘密として管理されているといえるためには、当該情報にアクセスした者に当該情報が秘密であることを認識できるようにされていること、当該情報にアクセスできる者が制限されていることなどが必要とされるが、以下の点から考えると、本件情報が秘密管理されていたとはいえない。

ア 本件情報は4 Dというソフトによりパソコン上で電子データとして管理されていたが、パソコンを立ち上げる場合も、4 Dにアクセスするためのパスワードも設定されていなかった。

人材派遣の部署は、他部署と同じフロアにあって、遮蔽等されていなかったから、誰でも4 Dがインストールされたパソコンにアクセスできる状態にあった。

イ 原告においては、具体的店舗にどの人材を派遣するかについては、4 Dを利用して、店舗・月ごとに一覧表（シフト表）を打ち出していた。シフト表には、顧客に関する情報、具体的派遣先店舗の名称、連絡先、派遣されるスタッフの氏名、連絡先電話番号が記載されていたが、これらは原告が主張している営業秘密そのものである。

シフト表は、月ごと、店舗ごとに各派遣スタッフに配布されていた。シフト表に関して取扱を定めた社内規定等はなく、月が終わっても各派遣スタッフから回収するような措置はとっていなかった。

ウ 派遣スタッフの中には、他の人に自分の電話番号を知られたくない者がいて、シフト表になぜ自分の電話番号を載せるのかと会社に苦情を言ってきたことがあった。被告P 1はP 5支社長に相談したが、苦情を言ってきた者の電話番号を消して配布することにしただけで、根本的な対応策は取られなかった。

エ 派遣スタッフの中には、シフト表を店舗に忘れる者もあった。また、シフト表が店舗に張り出されている場合があり、店舗の販売員がシフト表に記載されている派遣スタッフの電話番号を見て連絡してくる場合もあった。

オ 被告ら4名の原告在職中、原告においては、営業秘密管理規定が存在せず、原告と被告ら4名との間で秘密保持契約が交わされることはなかった。

なお、原告は、被告ら4名が退社する直前に、「コンプライアンスに係る誓約書」（甲8）について、同人らに署名を求めたが、同人らはこれに応じ



ることはなかった。原告は、同人らが署名しないことについて、特に理由を尋ねることもなかった。

カ 原告においては、本件情報の取扱いについて、主として個人情報保護の観点から口頭で指示をしたり、研修を行ったことはあったが、営業秘密保持の観点から指示をしたり研修を行ったことはなかった。

キ 会社のフロアーに貼り出されていたという秘密保持に関するポスターは、個人情報の保護に関するものであって、営業秘密の保持に関するものではなかった。

また、業務上不要となった書類を業者に依頼して廃棄処分とすることは会社として当然であり、そのことで秘密管理の徹底を図っていることにはならない。

## (2) 争点(1)イ（本件情報の有用性）について

### 【原告の主張】

顧客情報は、取引先の社名、支店名それらの人材派遣部門の担当者名、各人材派遣先の場所、業務内容などを内容とするものであるところ、これらは原告が継続的な営業活動によって蓄積したものであって、同業他社との競争のうえで多大な財産的価値を有する有用な情報である。

また、派遣スタッフ情報も、原告が顧客からのスタッフの派遣依頼に応じて、効果的にスタッフを派遣するうえで欠かせない有用な営業情報である。

したがって、本件情報は、有用性の要件を充足している。

### 【被告の主張】

被告ら4名は、個別の労働者派遣契約を信販会社の支店との間で締結する際に、本件情報を利用したことはない。

したがって、本件情報に有用性はない。

## (3) 争点(1)ウ（本件情報の非公知性）について

### 【原告の主張】

本件情報は、原告以外の者には容易に知り得ない。

派遣スタッフ通知書は各派遣スタッフに配布されているが、派遣スタッフは、原告と契約する派遣スタッフであるから原告の内部者であり、外部者ではない。また、派遣スタッフ通知書に派遣スタッフの連絡先が記載されているのは、具体的な派遣先に赴く際に、派遣スタッフ同士が初対面の場合が多く、互いに連絡を取り扱う必要に応じた措置であり、合理的必要性に基づくものである。派遣スタッフに対して派遣スタッフ通知書の取扱いが厳しく指導されていることは、上述のとおりである。

したがって、本件情報は、非公知性の要件を充足している。

#### 【被告の主張】

顧客情報、具体的派遣先店舗に関する情報、派遣スタッフの連絡先等の一部については、シフト表に記載され、それが各派遣スタッフに配布され、使用後も回収されるようなことはなく、そのため、各派遣スタッフは、シフト表を見れば互いに連絡先を知り得る状態になっていた。

このような状況からすると、本件情報が非公知であったということはできない。

(4) 争点(2) (被告ら3名における本件情報の不正使用開示行為の有無)について

#### 【原告の主張】

##### ア 顧客情報の不正使用

(ア) 被告ら4名は、退職の直後から、顧客情報を使用して原告の取引先の担当者に連絡をとり、これまで原告が契約してきた派遣先の派遣会社を被告会社に変更することを強く働きかけた。具体的には、被告P1は取引先の支店長に、同被告以外の他の被告ら4名は人材派遣部門の担当者に、とそれぞれ原告の勤務当時に繋がりがあった相手に働きかけるという態様であった。

(イ) 被告ら4名による原告顧客への勧誘は、被告ら4名の一斉退職による原告業務の混乱により生じたスタッフの配置漏れなどの事態を利用して行われたものであり、その態様においても著しく不正である。すなわち、被告ら4名は、自分たちが原告の人材派遣部門の中樞を占める者であって、一度に退職すれば原告の人材派遣部門の業務遂行に重大な支障が出ることを承知のうえで、平成16年11月末から12月末にかけて一斉に退職した。しかも、被告ら4名による退職表明は、退職の直前である同年10月に行われたものであり、原告がそれに対処する時間的余裕が全くない状態のものであった。このとき残ったマネージャーはP6 1人という状態であり、到底適正な対応ができる状態ではなかった。

(ウ) この結果、原告の人材派遣部門の業務に忽ち大きな混乱が発生した。すなわち、平成16年12月のスタッフ配置は、従前に比べて甚だ配置漏れが多く、これは、被告ら4名が、故意にか、或いは被告会社への移籍準備のために原告の業務をおろそかにしたか、いずれかによるためと考えられる。甲第28号証は、平成16年12月の派遣スタッフの配置漏れを抜き出した書類であるが、ここには、同月1日以降に派遣依頼のあったものは含まれていない。

これに引き続き、平成17年1月には、原告の体制の混乱により正確なスタッフのシフトが行えなかった、従前原告に登録していた派遣スタッフ（以下「原告スタッフ」という。）に連絡が取れなくなった、予定していたスタッフがシフトどおりに業務につかないなどの事態が発生し、これらによってスタッフの配置漏れが少なからず発生した。

これは、被告ら4名の一斉退職による原告の体制の混乱と、被告ら4名による多数の原告スタッフに対する被告会社への登録替えの勧誘に原因する事態である。

(エ) 被告ら4名は、このような原告の混乱状態に便乗して、原告の契約先

に対し、「被告会社は、原告に1月に見られたようなスタッフの配置漏れ、派遣漏れを絶対にしない」ことをセールスポイントとして営業活動を行って、被告会社への派遣会社の変更を勧誘し、もって従前原告が派遣元となっていた7店舗について派遣元の変更を実現させた。

(オ) 以上のとおり、被告ら4名による原告の顧客に対する勧誘行為は、その形態においても著しく不正であり、不正競争防止法2条1項7号所定の不正使用行為に該当する。

#### イ 派遣スタッフ情報の不正使用

(ア) 被告ら4名は、退職の前後から、派遣スタッフ情報を使用して、原告スタッフに積極的に連絡を取り、原告スタッフに対し被告会社へのスタッフ登録を強く勧めた。被告P2においては、甲第29号証のメール記録より、退職前から原告スタッフへの勧誘行為を実行していることが客観的に明白であり、同様の行為は同被告以外の他の被告ら4名にも存在したと推認される。

平成17年1月の被告会社の人材派遣業務のスタート時点で、被告会社の登録スタッフの大半は原告スタッフという状況であり、被告会社は、専ら原告から登録替えしたスタッフのみで人材派遣業務をスタートさせたといえること、しかも、このスタッフの登録替えは、被告ら4名の退職後僅か1か月足らずの間に実現していることからすれば、被告ら4名による勧誘が、「退職の話のついでに転勤先を告げた」という程度のものであったとは考えられない。

(イ) 被告ら4名の勧誘文言は、「原告の派遣先は、全て被告会社の契約に変わる」という、全く事実に基づかないものであった。これにより、少なからぬ原告スタッフが被告会社に登録替えした。このように全く事実ではないことを一方的に原告スタッフに告げる勧誘文言は、原告スタッフを大きく困惑させるものであり、不当な勧誘形態である。

- (ウ) 被告ら4名の勧誘によって、被告会社の人材派遣業務のスタート時点で、被告会社の派遣スタッフの大半が被告らによって勧誘された原告スタッフという状態が作り出された。また、派遣元が原告から被告会社に変更された7店舗の全てにおいて、従前原告のスタッフとして勤務してきた者が被告会社のスタッフに登録する体制が整えられた。
- (エ) 被告ら4名は、このようにして多数の原告スタッフを被告会社に移籍させたうえで、原告の顧客に対し、「これまで原告が派遣してきたのと同じスタッフを派遣できる」ことを大きなセールスポイントとして、派遣会社の変更を勧誘した。このような勧誘の方法自体が、原告の派遣スタッフ情報を使用しての勧誘であることは明らかである。
- (オ) 原告の契約先は、「今までどおりの原告スタッフを派遣できる」ことに大きな価値を認めるとともに、平成17年1月に原告において発生した一定のスタッフの派遣漏れに不安を感じ、かつ、被告ら4名が被告会社において連絡の窓口になることへの安心感も加わって、被告ら4名の勧誘に応じたのである。
- (カ) 被告会社は、これまで人材派遣の実績が全くなく、いくら被告会社が原告の顧客に対して本件情報を使用することなく一般的に営業活動を行っても、各顧客が派遣会社を被告会社に変更することは、容易には考え難い。各顧客は、「今までどおりの原告スタッフをシフトできる」との勧誘及び平成17年1月に原告において発生した一定の混乱に便乗した勧誘があったからこそ、派遣会社の変更に応じたものである。
- (キ) 以上の態様による、被告ら4名による原告の顧客及び原告スタッフへの勧誘行為が、不正競争防止法2条1項7号所定の不正使用行為に該当することは明らかである。

**【被告の主張】**

ア 原告スタッフへの働きかけ、勧誘について

(ア) 原告は、被告ら3名が本件情報を使用して、原告スタッフに移籍を勧誘し、移籍させたと主張するが、原告の主張は、被告ら3名のうち誰の、誰に対する、どのような勧誘行為が不正目的使用開示行為に当たるのか全く特定されておらず、主張自体失当である。

(イ) 原告の主張は、本件情報を利用しなければ各派遣スタッフに連絡をとれないような状況があって初めて根拠付けられる可能性があるが、各派遣スタッフの連絡先はシフト表に記載されており、各派遣スタッフは互いの連絡先電話番号を知り得る状況にあったから、原告の主張は理由がない。

(ウ) 以上のとおり、原告の上記主張は理由がない。

#### イ 被告ら4名の営業活動について

(ア) 原告は、被告ら3名が本件情報を使用して派遣会社を原告から被告会社に変更させたと主張するが、原告の主張は、被告ら3名のうち誰が、本件情報を使用して、誰に対して営業活動を行ったのか全く特定されておらず、主張自体失当である。

(イ) 原告の主張に沿う証拠として、P5証人とP6証人の供述があるが、同供述は、信販会社のP7支店長からの伝聞供述で、不正確である。

また、これら供述は、具体的店舗に特定の派遣スタッフが派遣されるということが、信販会社と特定店舗に係る派遣契約を締結するに当たって重視されることが前提となっている。しかし、各派遣スタッフが従事する仕事内容は各店舗で変わるものではないし、各派遣スタッフは研修を受けた後、各店舗に派遣されるので、誰かが都合で休むような場合は代わりに派遣されることがよくあり、また、派遣スタッフとして働くこと自体短い場合が多く、大多数の者は1年未満に過ぎないことからすると、例外的に店舗とのつながりが強い派遣スタッフは存在するものの、大多数の者は店舗とのつながりが強いわけではない。したがって、特定店舗に必ず特定の派遣スタッフを派遣しなければならないということはなく、被告ら3名が信

販会社の支店に営業活動をする際に、特定の店舗に特定のスタッフを派遣することを提案することはあり得ない。

なお、原告が、被告ら4名のうちの誰かからP7支店長に提案があったと述べているのは、K4店とK2店に関してだけであって、他の店舗に関してどのような営業活動がなされたのかについては証拠がない（P8支店長からの伝聞供述があるが、不正確であり、被告ら3名のうち誰かがP8支店長に働きかけを行ったのかさえ明らかでない。）。

(ウ) 以上のとおり、原告の上記主張は理由がない。

(5) 争点(3)（被告会社における本件情報の不正取得使用行為の有無）について

**【原告の主張】**

被告会社と被告ら4名は、被告ら4名の退職の2年も前から、被告会社において人材派遣部門を新規に開設することを計画し、そのもとに、被告会社は、被告ら4名を人材派遣部門の中核社員として採用し、被告ら4名が前記の態様によって本件情報を使用することを積極的に共謀したものである。これは、不正競争防止法2条1項8号所定の不正取得使用行為に該当する。

**【被告の主張】**

争う。

(6) 争点(4)（不法行為の成否）について

**【原告の主張】**

**ア 被告らの共謀**

被告ら3名と被告会社は、被告ら3名の退職の約2年前から、被告ら3名が原告を退職すると同時に被告会社に移籍して人材派遣部門を新設・開業すること、具体的には、原告の顧客の契約先を被告会社に変更させ、原告スタッフを被告会社に移籍・登録させることを計画した。

**イ 被告ら3名の雇用契約上の善管注意義務**

被告ら3名は、いずれも原告との雇用契約に基づき、原告の業務を誠実に遂行すべき善管注意義務を負っていた。とりわけ、被告ら3名は、原告の人材派遣部門の中核である所長及び4名のマネージャーのうち3名であるから、その地位の重要性に対応した高度の善管注意義務を負っていた。

#### ウ 原告における営業秘密保持の体制

本件情報は、人材派遣業務遂行における極めて重要な情報であって、原告は、本件情報の秘密管理を徹底していた。原告における秘密保持の体制は、前記(1)【原告の主張】記載のとおりである。

#### エ 被告ら3名の違法行為

被告ら3名は、本件情報を使用して、原告の利益を侵害する違法行為を行った。被告ら3名による違法行為の内容は、前記(4)【原告の主張】記載の内容と基本的に共通するが、その要点は次のとおりである。

(ア) 被告ら3名は、退職の前後から、派遣スタッフ情報を使用して、原告スタッフに積極的に連絡を取り、原告スタッフに対し被告会社へのスタッフ登録を強く勧めた。被告P2においては、甲第29号証のメール記録より、退職前から原告スタッフへの勧誘行為を実行していることが客観的に明白であり、同様の行為は同被告以外の他の被告ら3名にも存在したと推認される。

(イ) 被告ら3名の勧誘文言は、「原告の派遣先は、全て被告会社の契約に変わる」という、全く事実に基づかないものであった。これにより、少なからぬ原告スタッフが被告会社に登録替えした。

(ウ) 被告ら3名の勧誘によって、被告会社の人材派遣業務のスタート時点で、被告会社の派遣スタッフの大半が被告らによって勧誘された原告スタッフという状態が作り出された。また、派遣元が原告から被告会社に変更された7店舗の全てにおいて、従前原告のスタッフとして勤務してきた者が被告会社のスタッフに登録する体制が整えられた。



(エ) 被告ら3名は、原告の人材派遣部門の中枢を占める者であって被告ら3名が一度に退職すれば原告の人材派遣部門の業務遂行に重大な支障が出ることを承知のうえで、平成16年11月末から12月末にかけて一斉に退職した。

(オ) この結果、原告の人材派遣部門の業務に忽ち大きな混乱が発生した。すなわち、平成16年12月のスタッフ配置は、従前に比べて甚だ配置漏れが多く、これは、被告ら4名が、故意にか、或いは被告会社への移籍準備のために原告の業務をおろそかにしたか、いずれかによるためと考えられる。

これに引き続き、平成17年1月には、原告の体制の混乱により正確なスタッフのシフトが行えなかった、従前の原告スタッフに連絡が取れなくなった、予定していたスタッフがシフトどおりに業務につかないなどの事態が発生し、これらによってスタッフの配置漏れが少なからず発生した。

これは、被告ら4名の一斉退職による原告の体制の混乱と、被告ら4名による多数の原告スタッフに対する被告会社への登録替えの勧誘に原因する事態である。

(カ) 被告ら3名は、このような原告の混乱状態に便乗して、原告の契約先に対し、「被告会社は、原告に1月に見られたようなスタッフの配置漏れ、派遣漏れを絶対にしない」ことをセールスポイントとして営業活動を行って、被告会社への派遣会社の変更を勧誘し、もって従前原告が派遣元となっていた7店舗について派遣元の変更を実現させた。

(キ) この勧誘は、被告ら3名が原告の業務の中で得た契約先の情報（担当者の部署、氏名、連絡方法など）に専ら依拠して行われた。また、原告の業務において、各契約先の担当者と専ら接触してきたのは被告ら3名であることから、被告ら3名はこのつながりを最大限利用して、各担当者に派遣会社の変更を働きかけた。この勧誘において、被告ら3名は、「今まで

どおりの原告スタッフを派遣できる」こと、「原告において平成17年1月に見られたようなスタッフの配置漏れ、派遣漏れを絶対にしない」ことなどを大きなセールスポイントにして訴えた。

(ク) 原告の契約先は、「今までどおりの原告スタッフを派遣できる」ことに大きな価値を認めるとともに、平成17年1月に原告において発生した一定のスタッフの派遣漏れに不安を感じ、かつ、被告ら3名が被告会社において連絡の窓口になることへの安心感も加わって、被告ら3名の勧誘に応じたのである。

(ケ) このようにして実行された派遣会社の変更は、被告らが、被告ら3名の突然の一斉退職及び多数の原告スタッフの被告会社への登録替えによる原告の業務上の混乱を利用して行われたものである。

かかる被告ら3名の行為態様は、営業上の自由競争の範囲を完全に逸脱しており、明らかに違法である。

(コ) 被告ら3名の行為は、原告の従業員の時代から計画され、退職と前後して実行されたものであり、しかも被告ら3名が原告の人材派遣部門の幹部社員であるという地位に鑑みれば、被告ら3名の行為は、全体として、原告に対する従業員としての雇用契約上の誠実義務に違反している。

以上の点において、被告ら3名の行為は、違法に原告の利益を侵害するものであるから、民法709条の不法行為を構成する。

#### オ 被告会社の責任

被告会社は、上記のとおり、被告ら3名と共謀のうえ、被告ら3名による上記違法行為を受け入れ、かつ、被告ら3名が被告会社の従業員となった後も積極的にその違法行為を実行せしめているのであるから、被告ら3名と同様の責任を負担しなければならない。

#### 【被告らの主張】

争う。

(7) 争点(5) (原告の損害) について

【原告の主張】

ア 被告らの不正競争行為ないし不法行為により，7店舗について，派遣会社が原告から被告会社に変更された。すなわち，平成17年2月に，K1店，K2店，K3店，K4店，(株)K5（以下，以上5店舗を併せて「本件5店舗」という。）の派遣元が変更され，同年10月から，K6店，K7店（以下，以上2店舗を併せて「本件2店舗」といい，本件5店舗と併せて「本件7店舗」という。）の派遣元が変更された。

イ 原告は，被告らの不正競争行為ないし不法行為がなければ，今後少なくとも2年間は本件7店舗との間で人材派遣契約を継続することができ，過去2年間の利益（売上額の合計から派遣スタッフに支払った人件費を差し引いた金額）と同程度の利益を確保できたことが想定される。

ウ 本件7店舗の過去2年間の利益額は，次のとおりであった。

(ア) 本件5店舗の利益額

（平成15年1月から平成16年12月までの2年間の利益額。ただし，(株)K5については，平成16年10月から平成17年12月まで3か月間の利益額）

K1店	万	円
K2店	万	円
K3店	万	円
K4店	万	円
(株)K5	万	円

(イ) 本件2店舗の利益額

（平成15年8月から平成17年7月までの2年間の利益額）

K6店	万	円
K7店	万	円

エ したがって、原告は、被告らの不正競争行為ないし不法行為により、以下の合計 万 円の得べかりし利益を失った。

(ア) 本件 5 店舗の今後 2 年間の予想利益額 万 円

K 1 店 万 円

K 2 店 万 円

K 3 店 万 円

K 4 店 万 円

(株)K 5 万 円

( 万 円  $\div 3 \times 12 =$  万 円 )

(イ) 本件 2 店舗の今後 2 年間の予想利益額 万 円

K 6 店 万 円

K 7 店 万 円

オ 以上によれば、原告は、被告らの不正競争行為ないし不法行為により、上記逸失利益 万 円に弁護士費用 万円を加えた合計 2 2 6 1 万 4 8 8 0 円の損害を被った。

#### 【被告の主張】

争う。

### 第 3 争点に対する当裁判所の判断

#### 1 争点(1)ア(本件情報の秘密管理性)について

(1) 不正競争防止法における「営業秘密」に該当するためには、秘密として管理されている情報であること(秘密管理性)、事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であること(有用性)、公然と知られていない情報であること(非公知性)の3つの要件を充足する必要がある(同法2条6項)。

原告は、本件情報を保有し、これが不正競争防止法2条6項所定の営業秘密に該当する旨主張するので、まず、本件情報が秘密として管理されていたか否かを検討する。

(2) 前記争いのない事実等に証拠（甲 1, 2, 4 ないし 8, 10 の 1 ないし 3, 11, 32, 乙 4, 5, P 5 証人, P 4 証人, 被告 P 1）及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

#### ア 西日本支社の構成等

原告は、関西地域における事業活動の拠点として西日本支社を設け、大阪府茨木市所在のビルのワンフロアにその事務所を設置している。西日本支社には、P 5 支社長の下、人材派遣業務を行う部門（人材派遣センター）、与信調査業務を行う部門、損害保険関係の調査業務を行う部門があり、これらはすべて同じフロアにあった。平成 16 年 11 月当時、西日本支社には、従業員 13 名ないし 14 名が勤務し、人材派遣センターには、被告ら 4 名を含む営業社員に事務社員を加えた、合計 7 名ないし 9 名が勤務していた。

#### イ 人材派遣センターの業務

人材派遣センターの業務は、主に信販会社を派遣先とする人材派遣を行うものであり、具体的には、信販会社との間で労働者派遣基本契約を締結し、原告が雇用した派遣スタッフを、当該信販会社が電気店において行うクレジットカードの募集業務（派遣スタッフが信販会社のために加盟店の特典のついた信販会社のポイント付きクレジットカードの会員となるよう勧誘する業務。具体的には、店舗内の客に声かけを行い、特典の説明をした後、客の了解が得られたら申込用紙に記入してもらうというもの）及びクレジットの受付業務（商品代金の分割払いを希望する客に、派遣スタッフがクレジットカードの会員となるよう勧誘し、面談して契約書を作成する業務）に従事させるため、派遣先となる店舗ごとに、当該信販会社の支店との間で個別の労働者派遣契約を締結するというものである。

#### ウ 被告ら 3 名の担当業務

被告 P 1 は、平成 9 年 4 月ころ原告に入社し、西日本支社の与信調査部門を経て人材派遣部門に異動し、平成 12 年ころ人材派遣センター所長に昇格

した。平成16年11月当時、被告P1は、人材派遣センター所長として、営業活動や派遣スタッフのシフト管理等、西日本支社で行う人材派遣業務全般を統括していたが、同月末付けで原告を退職し、同年12月1日から被告会社で人材派遣業務に従事している。

被告P2及び被告P3は、平成16年11月当時、人材派遣センターにおいて、いずれもマネージャーとして担当地域を持っていた。マネージャーの業務は、各派遣スタッフと連絡を取ってシフトを組むこと（具体的な派遣日と派遣店舗を決めること）、派遣スタッフの出退勤の管理を行うこと、派遣スタッフから連絡を受けて派遣先での業務に関する相談事に対応すること、信販会社支店担当者と連絡をとること等である。被告P3は、同月末付けで原告を退職し、同年12月1日から被告会社で人材派遣業務に従事しており、被告P2は、同月28日付けで原告を退職し、平成17年1月1日から被告会社で人材派遣業務に従事している。

平成16年11月当時の他の2名のマネージャーは、P6とP4であった。。

## エ 本件情報の保管媒体（パソコン）

人材派遣センターでは、派遣先である信販会社の支店名、電話番号、FAX番号、住所等に係る情報（顧客情報）と、派遣スタッフの氏名、性別、生年月日、入社日、住所、携帯電話番号、電子メールアドレス、ポケベル番号、交通機関、所要時間、身分（学生、会社員等の区別）、出退勤の状況、銀行口座番号等に係る情報（派遣スタッフ情報）を保有し、これら情報（本件情報）を、人材派遣センターのパソコンに4Dというソフトを用いて入力して保管していた。

4Dがインストールされているパソコンは、人材派遣センターに7台設置されていたが、これらパソコンを立ち上げるためのパスワードは設定されておらず、また、4Dを立ち上げるためのパスワードも設定されていなかった。

そのため、人材派遣センター所属の従業員であれば、営業社員であれ事務社員であれ、誰でも4Dにアクセスすることが可能であり、実際、人材派遣センター所長、各マネージャーはもとより、事務社員も、新たに派遣スタッフを雇用することになった場合や顧客情報に変更が生じた場合に情報の内容を更新するため、必要に応じて随時4Dにアクセスしていた。4Dがインストールされたパソコンは、他の部門のパソコンとは接続されていなかったが、他の部門は人材派遣センターと同じフロアにあり、人材派遣センターと他の部門との間に遮蔽物は設けられていなかったため、各部門の間を自由に行き来することができ、他の部門の従業員であっても4Dにアクセスすることが可能な状態にあった。

#### オ 本件情報の保管媒体（ロングシフト）

本件情報のうち、派遣スタッフのシフト配置に必要な情報は、「ロングシフト」と呼ばれる書類（以下、単に「ロングシフト」という。）として出力されていた。

各マネージャーは、派遣スタッフのシフト配置を行うため、必要に応じて当地域のロングシフトをプリントアウトして所持しており、被告P1も人材派遣センター所長としてシフト管理を行う必要から、同様にロングシフトをプリントアウトして所持していた。

シフト配置は、会社が休日の場合にも行わざるを得ない場合があり、被告P1及び各マネージャーは、ロングシフトを自宅に持ち帰ることがあったが、P5支社長はこれを黙認していた。

原告は、ロングシフトの取扱いを定めた社内規定を作成しておらず、各マネージャー等が自宅に持ち帰ったロングシフトを事務所に持ち戻して廃棄しているかどうかをチェックしていなかった。もっとも、被告P1は、ロングシフトを自宅に持ち帰った場合、これを自宅で廃棄することはなく、西日本支社の事務所に持ち戻して廃棄していた。

カ 本件情報の保管媒体（派遣スタッフ通知書）

原告は、派遣店舗ごと、月ごとに、「派遣スタッフ通知書」と題する書面（以下、単に「派遣スタッフ通知書」という。）を作成して各派遣スタッフに配布していたが、派遣スタッフ通知書には、本件情報のうち、当該店舗に当該月にシフト配置される派遣スタッフ全員の氏名及び携帯電話番号、各店舗を担当する信販会社支店担当者の氏名及び連絡先が記載されている。

1店舗にシフト配置される派遣スタッフの人数は、店舗によって異なるものの3名ないし20名近くであることから、1枚の派遣スタッフ通知書には3名ないし20名近くの派遣スタッフの情報が記載されている。また、派遣スタッフの中には、複数の店舗にシフト配置される者もあり、そのような派遣スタッフは、シフト配置される店舗の数分だけ派遣スタッフ通知書の配布を受けていた。各派遣スタッフは、配布を受けた派遣スタッフ通知書を自由に持ち歩いていた。原告は、派遣スタッフに対する研修において、派遣スタッフ通知書を派遣先店舗に置き忘れてしまわないようにとの注意をしていたが、実際には、置き忘れや、同通知書が派遣先店舗のカウンターに張り出されていて部外者に個人情報知られたためのトラブルがあったこともあった。

原告は、派遣スタッフ通知書の取扱いを定めた社内規定を作成しておらず、当該月が終わっても、各派遣スタッフから派遣スタッフ通知書を回収していなかったし、廃棄の確認の措置もとっていなかった。

派遣スタッフの中には、なぜ原告は、派遣スタッフ通知書に自分の電話番号を載せるのか、他の人材派遣会社ではそういうものに連絡先は載せていない、電話番号を消してほしいと苦情を言う者があり、被告P1は、苦情を受けてP5支社長に対応を相談したが、同支社長は、苦情を言ってきた派遣スタッフの電話番号を消して配布することを指示しただけで、それ以上の対策は講じなかった。

キ 本件情報の保管媒体（携帯電話）



原告は、業務上の必要から、携帯電話に本件情報の一部を記録、保管し、これを営業社員に貸与していたが、原告は、この携帯電話の取扱いを定めた社内規定を作成していなかった。

P5支社長は、被告ら4名が退職するに当たり、各人から、名刺、ロングシフト等の業務上の文書の返還を受けたが、上記携帯電話については、被告ら4名から返却の申し出があったものの、原告の業務のフォローのために携帯電話を置いておいてほしい旨要請した。被告ら4名は、これに応じて、退職後しばらくの間、携帯電話を使って原告の業務のフォローを行ったが、その後、被告ら4名から申し出て、携帯電話を返却した。

#### ク 就業規則

原告の就業規則には、秘密の保持に関して、第33条（服務心得）に「社員は服務の遂行にあたっては、常に次の事項を守り業務に精励しなければならない。」として、「(5) 会社の業務上機密および会社の不利益となる事項を他に漏らさないこと」と、第37条（制裁）に「社員が次の各号の一つに該当するときは、次条の規定により制裁を行う。」として、「(5) 会社の秘密を漏らし損害を与えたとき」との定めがあった。

#### ケ 個人情報秘密保持誓約書

原告は、派遣先の信販会社から、信販会社が扱うクレジットカード会員の個人情報を外部に漏らさないことを誓う誓約書を派遣スタッフから取って欲しいとの要請を受け、平成15年11月ころ、「個人情報秘密保持誓約書」と題する書面（甲7。以下、単に「個人情報秘密保持誓約書」という。）を作成し、派遣スタッフに署名を求めた。

#### コ コンプライアンスに係る誓約書

原告は、社内の規程をISMSという情報のセキュリティーに関する規格基準に適合させるため、平成16年10月ないし11月ころ、「コンプライアンスに係る誓約書」と題する書面（甲8。以下、単に「コンプライアンス

に係る誓約書」という。)を作成し、全従業員に署名を求めた。西日本支社の従業員は、被告ら4名を除いて、すべてコンプライアンスに係る誓約書に署名をしたが、被告ら4名は、署名しないまま原告を退職した。

コンプライアンスに係る誓約書には、第1条(規則等の遵守)に「貴社就業規則及び貴社秘密管理規程及び貴社競業禁止規程を遵守し、誠実に勤務することを約束致します。」と、第3条(秘密保持の誓約)に「貴社秘密管理規程を遵守し、次に示される貴社の調査上または営業上の情報(以下「秘密情報」という)について、貴社の許可なく、如何なる方法をもってしても、開示、漏洩もしくは使用しないことを約束致します。」として、「業務に係わる企画、資料、調査等の情報、取引先関係者の一切の個人情報、財務、人事等に関する情報、他社との業務提携に関する情報、上司または営業秘密等管理責任者により秘密情報として指定された情報、以上のほか、貴社が特に秘密保持対象として指定した情報」が列挙され、第7条(退職金の減額)に「前各条項に違反した場合には、退職金規程に基づき算定される退職金額を減額されることを確認致します。(以下省略)」と、第8条(損害賠償)に「前各条項に違反して、貴社の秘密情報を開示、漏洩もしくは使用した場合、競業した場合、法的な責任を負担するものであることを確認し、これにより貴社が被った一切の損害を賠償することを約束致します。」と定められていた。

サ 被告ら3名が原告に在職中、原告において、営業秘密管理規定は存在せず、また、原告と被告ら3名との間で、秘密保持契約は締結されていない。

- (3) 情報が営業秘密として管理されているか否かは、具体的事情に則して判断されるものである。しかし、事業者は、例えば従業員・関係者のプライバシーの保護や、悪用の防止等様々な観点から、内部情報を不必要に公表しないことも多く、これらすべてが不正競争防止法上の「営業秘密」に該当するような解釈を採ると、同法の「営業秘密」に関する刑事罰の対象となる行為の限界が不

明確となる結果を招くことになるうえ、従業員の職業選択（転職）の自由を過度に制限する結果となる。したがって、同法の営業秘密であるためには、当該情報にアクセスした者が、当該情報が営業秘密であることを認識できるようにしていること及び当該情報にアクセスできる者が制限されていることを要するものと解すべきである。

(4) 上記要件に関しては、以下の点が問題となる。

ア パソコン中の本件情報について

本件情報は、西日本支社の従業員であれば誰でも閲覧可能なパソコンに保存され、そのパソコンには、パソコンを立ち上げるためのパスワードも、本件情報が入力されているソフトを立ち上げるためのパスワードも設定されていなかったこと、人材派遣部門の従業員であれば誰でも本件情報にアクセスすることができ、現にアクセスしていたのみならず、他部門の従業員であっても本件情報にアクセスすることが可能な状態にあったことは、前記認定のとおりである。そうだとすると、特段の事情のない限り、パソコンにある本件情報については、それにアクセスできる者が制限されているということとはできないし、本件情報にパソコンからアクセスした者において、当該情報が営業秘密であることを認識できるようにされていたということもできない。

イ 派遣スタッフ通知書について

(ア) 原告は、本件情報のうち、各店舗に派遣されるスタッフ全員の氏名及び携帯電話番号、各店舗を担当する信販会社支店担当者の氏名及び連絡先を派遣スタッフ通知書としてプリントアウトし、これを各派遣スタッフに配布しており、各派遣スタッフはこれを自由に持ち歩いており、回収もされていなかったことは、前記認定のとおりである。そうだとすると、各派遣スタッフは、それを保管して蓄積しておけば、本件情報のうち、スタッフの氏名、携帯電話番号、信販会社支店担当者の氏名及び連絡先を得ることができるし、他の派遣スタッフとこれを交換すれば、他の店舗の当該情

報も得ることができることになる。また、弁論の全趣旨によれば、派遣スタッフは、本件7店舗だけでも四十数名に上り、原告全体ではもっと多いことが認められる。それだけ多人数の者に配布され、しかも適法に蓄積可能である情報について、当該情報が営業秘密であることを認識できるようにされ、かつ、当該情報にアクセスできる者を制限するようにされていたとの事実は、容易には認めがたいところである。

(イ) この点に関して、原告が、派遣スタッフに対する研修において、派遣スタッフ通知書を置き忘れないようにと注意していたことは前示のとおりである。また、P6証人は、シフトが終わったら細かく破って捨てることを指導している旨供述する(ただし、シフト終了後、派遣スタッフ通知書の回収や廃棄の確認、あるいは同通知書記載の情報保持禁止の措置が取られていなかったことからすれば、P6証人の上記供述は、仮にそれが事実だとしても、各派遣スタッフにおいて、同通知書に記載された信販会社の支店担当者や他の派遣スタッフの連絡先等の情報を携帯電話等に蓄積しておくなどして保持することや、同通知書を保管しておくことを禁止する趣旨ではなく、シフト終了により同通知書を各派遣スタッフが不要と判断したことにより廃棄しようとする場合の方法を指導した趣旨のようにも解されるところである。 )。

しかし、原告は、派遣スタッフ通知書の取扱いを定めた社内規定も作成しておらず、派遣スタッフに対する注意や指導をどの程度徹底して行っていたかは明らかでない。また、派遣スタッフ通知書には、業務上の連絡を取る必要の有無にかかわらず1か月分の当該店舗への派遣スタッフ全員の情報が記載されていること、及び同通知書に電話番号が載っていることについての前記認定に係る苦情に対する対応からみると、原告は、派遣スタッフ(前示のとおり多人数である)が他の派遣スタッフの連絡先を把握することは問題視していなかったものと認められる。

以上の事実によれば、前記派遣スタッフ通知書の置き忘れについての注意や、廃棄の指導は、派遣スタッフのプライバシーを部外者から保護するという観点からなされているものにすぎないと認められるから、これによって、不正競争防止法上の営業秘密性が直ちに導かれるものではない。

ウ 退職時の携帯電話について

被告ら4名に貸与していた携帯電話については、原告は、被告ら4名から返却の申し出があったにもかかわらず、退職後しばらくの間は引き続き被告ら4名に携帯電話を持たせて業務のフォローをさせていたことは、前記認定のとおりである。

そうだとすると、原告は、退職して契約関係もなくなった元従業員に対して、本件情報の一部の保管媒体の保管を委ねていたとすることができる。このように、携帯電話に保管されている本件情報が、契約関係もない元従業員に委ねられている場合に、これにアクセスした者が営業秘密であることを認識するとか、アクセスできる者が制限されていたとか、という事実は容易には認めがたいところである。

- (5) 上記秘密管理性の点について、原告は、前記第2の3(1)【原告の主張】のとおり、ア（パソコンへのアクセス者が必要最低限に限定されていること）、イ（社員への日常的な文書管理の指示がなされていること）、ウ（文書廃棄システムが確立されていること）、エ（研修による社員及び派遣スタッフへの秘密管理の指示がなされていること）、オ（就業規則において秘密管理を定めていること）、カ（個別の従業員に秘密保持の誓約文書の作成を求めていること）、キ（社員の退職時に携帯電話並びに関係文書類を厳格に返還させていること）の各点を挙げるので、検討する。

ア 原告の主張ア（パソコンへのアクセス者が必要最低限に限定されていること）について

原告は、人材派遣部門の従業員が8ないし9名であることから、本件情報

は人材派遣業務を遂行する上で必要最小限の者のみがアクセスできる体制が保持されていたと主張する。しかし、パソコンに保管されている本件情報については、特段の事情のない限り、それにアクセスできる者が制限されているということも、本件情報にパソコンからアクセスした者において、当該情報が営業秘密であることを認識できるようにされていたということもできない状況であったことは前示のとおりである。

イ 原告の主張イ（社員への日常的な文書管理の指示がなされていること）について

原告は、本件情報が記載されている文書や、従業員に預けている携帯電話の取扱いについて、P5支社長が日常的に人材派遣部門の社員に対し、口頭で注意、指導していたとして、その具体例として、被告P1らが土日に自宅に持ち帰ったロングシフトについて、必ず会社に返却するよう指示していたと主張する。

なるほど、被告P1は、自宅に持ち帰ったロングシフトを自宅で廃棄することはなく、事務所に持ち戻して廃棄していたことは、前記認定のとおりである。

しかし、P5支社長が口頭で取扱いについて何らかの注意、指導をしていたとしても、前記(4)アないしウの点に照らせば、そのことをもって、本件情報が秘密として管理されていたと認めるに足りるものではない。また、むしろ、前記(4)ア、イの点、すなわち原告従業員や派遣スタッフの本件情報へのアクセス阻止がされていなかったことからすれば、被告P1が、自宅に持ち帰ったロングシフトを事務所に持ち戻して廃棄していたのは、派遣スタッフのプライバシーを部外者から保護する観点からなされていたものと理解する方が自然であって、直ちに不正競争防止法上の営業秘密性に結びつくものとすることもできない。

ウ 原告の主張ウ（文書廃棄システムが確立されているとすること）について

原告は、ロングシフトを含め、営業情報が記載された文書は厳格な文書管理システムによって廃棄処理していると主張する。

しかし、証拠（P 5 証人）によれば、そもそも「文書廃棄システム」といっても、その内容は、与信調査部門において、配布書類を半年に1回程度回収し廃棄処分業者に処分を依頼していたことから、その際に、人材派遣センターから出る文書についても併せて処分を依頼していたという程度のものであって、文書を配布する際にその内容、枚数等を確認して配布したうえ、事後に、この事前の確認内容と照合して配布文書を回収するなどのシステムを整えていたものではないことが認められる。

したがって、原告のいう「文書廃棄システム」によって、本件情報にアクセスした者が、それが営業秘密であることを認識できたとも、本件情報にアクセスできる者が制限されていたとも、いうことはできない。

エ 原告の主張エ（研修による社員及び派遣スタッフへの秘密管理の指示がなされていること）について

原告は、派遣スタッフに対する研修において、派遣スタッフ通知書は必ず持ち帰ること、シフトが終わったら細かく破って捨てることを指導していると主張する。

P 6 証人はこれに沿う供述をするけれども、その趣旨が、同通知書を不要として廃棄する場合の方法を指導した趣旨のようにも解されることは前示のとおりである。また、他の研修担当者が、派遣スタッフに対し、シフト終了後の同通知書廃棄を命じていたことも、それを実効性あらしめる措置がとられていたことも認めるに足りる証拠はない。したがって、前記(4)イの点に照らし、研修を根拠として、本件情報の秘密管理性を認めることはできない。

オ 原告の主張オ（就業規則において秘密管理を定めていること）について

原告の就業規則には、第37条(5)に「会社の秘密を漏らし損害を与えたとき」には「制裁を行う」ことが定められている。しかし、前記(4)アない

しウの本件情報の客観的な管理状況に照らすと、このような規定のみでは、パソコンに保管されている本件情報にアクセスした原告の従業員や、派遣スタッフ通知書の本件情報にアクセスした派遣スタッフが、本件情報が上記第37条(5)所定の「会社の秘密」に該当し、ひいては不正競争防止法2条6項所定の営業秘密に該当すると認識することができたとは認められない。

カ 原告の主張カ（個別の従業員に秘密保持の誓約文書の作成を求めていること）について

(ア) 証拠（P5証人）によれば、平成16年11月当時、原告では「CARR Y」という社内ニュースを発行しており、毎月給料日に給与明細とともにこれを従業員全員に配布していたが、この社内ニュースに個人情報の保護に関する記事を何度か掲載したことがあること、西日本支社の事務所のあるフロアに原告の個人情報の保護方針を掲載したポスターを貼っていたことが認められる。

上記事実によれば、原告は、個人情報保護の観点から従業員の啓発活動を行っていたことは認められるが、このことから直ちに、営業秘密の保護の観点からも同様の啓発活動ないし従業員に対する指導を行っていたことを推認することはできない。

(イ) 原告は、派遣スタッフのみならず、全従業員に対し、個人情報秘密保持誓約書への署名を求めたと主張し、証拠（甲11、P5証人、P6証人）はこれに沿う。しかし、前記(2)ケ認定のとおり、個人情報秘密保持誓約書は、原告の顧客が信販会社であり、派遣スタッフが信販会社の保有するクレジットカード会員の個人情報を扱うため、信販会社から、このような個人情報を外部に漏らさないという誓約書を取ってほしいとの要請を受けて、原告において作成したものであるから、その経緯からすると、原告が派遣スタッフ以外の従業員に対して個人情報秘密保持誓約書への署名を求めたものとは考えにくい。もっとも、仮に原告が全従業員に対して個



個人情報秘密保持誓約書への署名を求めたとしても、上記経緯からすれば、それは信販会社のクレジットカード会員の個人情報を保護するという趣旨のものであって、そのことから直ちに、本件情報が、営業秘密として秘密管理されるようになったとすることはできない。

(ウ) 原告は、原告が被告ら4名を含む全従業員に対して、コンプライアンスに係る誓約書への署名を求めたことから、被告ら4名はコンプライアンスに係る誓約書の第3条 ないし に本件情報が含まれることを認識した旨主張する。

なるほど、コンプライアンスに係る誓約書第3条には、「次に示される貴社の調査上または営業上の情報（以下「秘密情報」という）」として、「業務に係わる企画、資料、調査等の情報、取引先関係者の一切の個人情報、財務、人事等に関する情報、他社との業務提携に関する情報、上司または営業秘密等管理責任者により秘密情報として指定された情報、以上のほか、貴社が特に秘密保持対象として指定した情報」が列挙され、これら秘密情報を許可なく使用等した場合は、退職金の減額事由となり、また、損害賠償義務を負うことが定められている。

同条は抽象的な記載であるが、一般的・普通に読めば、本件情報は、顧客を「業務提携」先と解釈して同条 に、派遣スタッフの電話番号等を「人事等に関する情報」と解釈して同条 に該当すると解釈し得るようにも思われる。しかし、上記契約書への署名を求めたことをもって、本件情報が不正競争防止法上の営業秘密となったとすることはできない。その理由は、次のとおりである。

a 不正競争防止法上の営業秘密が、それにアクセスした者が当該情報が営業秘密であることを認識できるようにされており、当該情報にアクセスできる者が制限されていることを要することは前示のとおりである。

一般的・普通に読めば、該当するものすべてを営業秘密とする趣旨の

ように理解する余地がある条項であっても、個々の情報の実際の取り扱い方によっては、従業員らは、当該情報は営業秘密に含まれていない（だからこそ、現実に営業秘密として取り扱われていない）と理解する可能性がある。このことは、文書にマル秘と記載しておきながら、現実に秘密と扱っていない場合と同様である。本件についてこれをみると、前記(4)イのとおり、本件情報のうち、各店舗を担当する信販会社支店担当者の氏名及び連絡先と派遣スタッフの氏名及び携帯電話番号は、派遣スタッフ通知書としてプリントアウトされ、同通知書は、多人数の派遣スタッフに交付され、その者たちによって持ち歩かれ、保管蓄積も可能であった。このような取り扱いを前提とすると、抽象的な記載である条項しかない上記誓約書に署名を求めたとしても、そのことだけで直ちに、本件情報にアクセスした者がそれが営業秘密であることを認識できるようにされたとか、アクセスできる者が制限されたということとはできないというべきである。

- b また、誓約書に署名する場合には、各条項の意味をよく考え、いかなることが条項に該当するのかを検討するであろうが、署名しない場合には、どのみち誓約書の効力は発生しないのであるから、個々の条項の意味まで子細な検討をしないのがむしろ普通である。ちなみに、被告P1は、一方で、前記誓約書の第3条について、本件情報は、普通に読めば同条に含まれると思う旨供述しつつ、他方で、本件情報を秘密情報とも思っていなかったような供述や、誓約書をパッと見たときに「退職後2年間」（判決注・第6条）があったので署名できないと言って、第3条などの条項をじっと見て考えて返答したのではないとも供述するが、これらの供述は、第6条を受け入れられない被告P1が、第3条の意味まで検討しなかったことを示すと理解することができる。

そして、被告ら4名は、上記誓約書に署名していないうえ、上記誓約

書の提示を受けた際，上記3条所定の「秘密情報」にどのような情報が含まれるかについて説明を受けたとも認められない。したがって，上記誓約書の提示によって，本件情報にアクセスできていた被告ら4名について，本件情報が秘密として管理されることを認識するに至ったということもできない。

そして，弁論の全趣旨によれば，パソコンにある本件情報に常々アクセスしていた原告の人材派遣部門の従業員のうち，被告ら4名は人数において約半分を占めることが認められるから，それだけの割合の者が，常々アクセスしながら，本件情報が秘密として管理されていると認識していない以上，上記誓約書の提示をもって，本件情報が秘密として管理されるに至ったとすることもできない。

キ 原告の主張キ（社員の退職時に携帯電話並びに関係文書類を厳格に返還させていること）について

被告ら4名に貸与していた携帯電話について，原告が同人らから返却の申し出を受けたにもかかわらず，退職後しばらくの間引き続き被告ら4名に携帯電話を持たせていたことは前記認定のとおりである。この点に関する原告の主張は，理由がない。

(6) 以上の次第で，本件情報は，前記(4)アないしウの管理状況に照らし，本件全証拠によっても，被告ら4名が原告に在籍していた当時，秘密として管理されていたと認めることはできないから，不正競争防止法2条6項所定の営業秘密に該当するということとはできない。

(7) なお，争点(2)，(3)にも関わる事柄であるが，本件情報のうち，派遣スタッフの性別，生年月日，住所，ポケベル番号，交通機関，所要時間，身分，銀行口座番号は，当該スタッフが被告会社に登録する意思を持った段階で，同スタッフから最新情報の開示が任意に受けられる性質のものであって，本件全証拠によっても，原告の有していたこれらの情報を被告らが使用，開示したり，

不正に取得したと認めることはできない。また、派遣スタッフの原告への入社日及び原告における出退勤の状況は、被告会社には必要がない情報であって、これも、被告らが使用、開示したり、不正に取得したと認めるに足りる証拠もない。そうだとすると、本件情報のうち、問題となるものは、各店舗を担当する信販会社の支店の担当者の氏名及び連絡先と、派遣スタッフの氏名、携帯電話番号又は電子メールアドレスである。そして、そのうち派遣スタッフの電子メールアドレス以外のものは、派遣スタッフ通知書に記載されていた内容であり、電子メールアドレスは、携帯電話に存在したものであって、前記(4)イ及びウのとおり、本件情報の中でも、とりわけ秘密管理性が認めがたいものといえることができるところである。

(8) よって、原告の主位的請求は、その余の点について判断するまでもなく理由がない。

## 2 争点(4) (不法行為該当性) について

(1) 前記争いのない事実等に証拠(甲11, 12, 乙4ないし6, P5証人, P6証人, P4証人, 被告P1)及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実が認められる。

ア 被告P1は、原告を退職する2年前ころから、原告を辞めるかどうか迷っており、面識のあった被告会社代表者の妻から、被告会社で人材派遣事業を立ち上げるので被告会社に移らないかとの誘いを受けていた。

P4は、平成16年9月ころ、被告P1から原告を辞める意向を伝えられた。P4は、学生時代に原告の派遣スタッフとして仕事をしており、平成13年4月に原告に入社し、この間一貫して被告P1の下で働いてきたことから、被告P1が原告を辞めると聞いて自分も原告を辞めることを決意し、被告P1に対し、自分も被告P1が原告を辞めるのと同時期に原告を辞める旨を伝えた。

被告ら4名は、各々原告を退職する1か月前ころ、P5支社長に対し、退

職の意思を伝え、被告P 1、被告P 3及びP 4は、平成16年11月末付けで原告を退職し、被告P 2は、同年12月28日付けで原告を退職した。

イ 被告会社は、平成16年12月1日付けで人材派遣部門を設置し、平成17年1月1日付けで人材派遣事業の認可を取得した。被告P 1、被告P 3及びP 4は、平成16年12月1日付けで被告会社に入社し、被告P 2は、平成17年1月1日付けで被告会社に入社した。被告会社の人材派遣部門に所属する営業社員は、平成17年1月1日以降今日に至るまで、被告ら4名のみである。

ウ 被告ら4名は、原告を退職後、原告の派遣スタッフのうち何名かに対して、原告を退職したこと及び転職先は被告会社であることを伝え、併せて被告会社への登録を勧めた。

また、被告ら4名は、被告会社に入社後、各々その地位に応じて、従前原告が労働者派遣契約を締結していた相手方である信販会社の支店長ないし担当者に対し、被告会社との労働者派遣契約の締結を求めて営業活動を行った。

エ 被告会社は、平成17年1月まで原告が労働者派遣契約を締結していた派遣先店舗のうち、K 1店を担当する信販会社との間で平成17年1月14日に労働者派遣基本契約を締結したのを最初として、同月末までに、K 2店、K 3店、K 4店、(株)K 5（以上、本件5店舗）との間で、労働者派遣基本契約を締結し、いずれも同年2月1日から派遣依頼を受けるようになった。

オ 原告は、平成17年1月中旬ころから下旬にかけて、本件5店舗を担当する信販会社支店担当者から、原告との契約を同月末をもって打ち切るとの連絡を受け、同年2月1日以降、本件5店舗について派遣依頼を受けることはなかった。

カ P 5支社長とP 6は、平成17年2月、K 8支店のP 7支店長に面会し、K 2店とK 4店の派遣会社を変更した理由について、同支店長から、「被告会社の方から営業に来られて、もともといた派遣スタッフをそのまま使うと

という条件と、値段を下げるので替えて欲しいという営業が来たので変更した。」との話を聞いた。

キ P 6 は、本件 5 店舗から契約の打ち切りを伝えられた前後に、派遣スタッフの間で、「K 2 店と K 4 店の派遣会社が被告会社が変わる。」とのうわさが飛び交っているのを耳にした。

ク P 6 は、原告の P 9 マネージャーから、「平成 17 年 1 月 24 日に派遣スタッフ P 10 から、『被告会社の P 4』（P 4 の旧姓）から、K 1 店の派遣会社が被告会社に替わるので、被告会社に登録するよう言われた。その関係で近々 P 4 と会う約束をしている。』との話を聞いた。」と報告を受けた。原告は、同月 25 日、26 日に P 10 に電話連絡をしたが、不通であった。また、同じ派遣先に派遣されている他の派遣スタッフも電話及びメール連絡が不通となっていた。

ケ P 6 は、平成 17 年 2 月 2 日、(株)K 5 に派遣されていた P 11 と面談し、同人から、「原告の派遣スタッフであった P 12 が被告ら 3 名の勧誘で被告会社に登録替えをした。自分は、その P 12 から『今後、(株)K 8 の仕事は被告会社が全部引き受けるので、被告会社に登録しなければ仕事がなくなる。』と強引に登録を勧誘された。」との話を聞いた。原告は、これを受け、P 12、P 13 に電話及びメール連絡をしたが、不通であった。

コ 原告は、平成 17 年 2 月 6 日、K 3 店において、原告の派遣スタッフであった P 14 が被告会社から派遣されて就業している事実を確認し、P 14 及び K 3 店に派遣していた他の派遣スタッフに事実確認のため電話及びメール連絡をしたが、不通であった。

サ P 6 は、平成 17 年 2 月 17 日、派遣スタッフの P 15 から、「被告 P 2 から被告会社への引き抜きの電話があった。」との話を聞いた。P 15 は、被告 P 2 の勧誘を断った。

シ P 6 は、平成 17 年 3 月ころ、派遣スタッフの P 16 から、「被告 P 2 か

ら8回も被告会社に登録するようにとの勧誘の電話を受けた。」との話を聞いた。

ス P6は、平成17年7月25日、K2店に派遣されていたP17から、「派遣スタッフのP18から、『今後K6店に入りたいたいのであれば被告会社に登録するように。』と勧誘された。」との話を聞いた。同様に、P18は、P19にも勧誘をしたが、P17及びP19は、被告会社に登録せず、原告に在職している。

セ 平成17年1月末時点で、被告会社に登録した派遣スタッフは、30名前後であり、その大半は、従前原告に登録していた派遣スタッフであった。

ソ 被告会社は、平成17年9月まで原告が労働者派遣契約を締結していた派遣先店舗のうち、K6店、K7店の2店舗（本件2店舗）を担当する信販会社との間で、同月末までに労働者派遣基本契約を締結し、いずれも同年10月1日から派遣依頼を受けるようになった。

タ 原告は、平成17年9月ころ、本件2店舗を担当する信販会社支店担当者から、原告との契約を同月末をもって打ち切るとの連絡を受け、同年10月1日以降、本件2店舗について派遣依頼を受けることはなかった。

チ 原告は、従前、本件7店舗に、少なくとも次の派遣スタッフを派遣していた。

被告会社は、そのうち、カッコ内に年月日の記載がある者との間で、同日付けで雇用契約を締結した。そのうち 印の付いている者については、標記の店舗を派遣先として派遣した実績がある。

(ア) K1店

P10（平成17年1月26日）

P20（平成17年3月30日）

P21（平成17年2月14日）

P22（平成17年1月28日）

(イ) K 2 店

P 2 3 (平成 1 7 年 2 月 2 8 日)

P 2 4 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 1 2 (平成 1 7 年 2 月 1 日)

P 1 8 (平成 1 7 年 1 月 1 6 日)

P 2 5 (平成 1 7 年 1 月 1 0 日)

P 2 6 (平成 1 6 年 1 2 月 2 0 日)

P 2 7 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 1 3 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 2 8

P 2 9 (平成 1 7 年 2 月 9 日)

P 3 0

P 3 1

(ウ) K 3 店

P 3 2 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 3 3 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 3 4 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 3 5 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 3 6 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 3 7 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

(エ) K 4 店

P 1 2 (平成 1 7 年 2 月 1 日)

P 3 8 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 3 9 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 4 0 (平成 1 6 年 1 2 月 2 0 日)

P 1 3 (平成 1 7 年 1 月 1 日)



P 4 1 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

P 4 2 (平成 1 7 年 2 月 9 日)

(オ) 株 K 5

P 1 2 (平成 1 7 年 2 月 1 日)

P 1 3 (平成 1 7 年 1 月 1 日)

(カ) K 6 店

P 4 3

P 4 4

P 1 8 (平成 1 7 年 1 月 1 6 日)

P 4 5

(キ) K 7 店

P 4 6 (平成 1 7 年 9 月 2 7 日)

P 4 7 (平成 1 6 年 1 2 月 2 0 日)

(2) 被告ら 3 名の行為について

ア 原告在職中の行為について

(ア) 企業の従業員は、使用者たる企業に対し、雇用契約に付随する信義則上の義務として、就業規則を遵守するなど労働契約上の債務を忠実に履行し、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならない義務、すなわち誠実義務を負っている。したがって、従業員がこの誠実義務に違反し、企業に対し損害を与えた場合には、それが企業に在職中の行為であれば、雇用契約上の債務不履行に基づく損害賠償義務を負い、事情によっては、不法行為に基づく損害賠償義務を負う余地もある。

(イ) この点について、原告は、被告ら 3 名は、退職前から派遣スタッフ情報を使用して原告スタッフに連絡を取り、被告会社へのスタッフ登録を勧めたとして、甲第 2 9 号証により、被告 P 2 が退職前から原告スタッフへの勧誘行為を実行していることが客観的に明白であり、同様の行為が同被

告以外の他の被告ら3名にも存在したと推認されると主張する。

しかし、被告P2が原告を退職したのは、平成16年12月28日であるところ、甲第29号証に記載されているメール記録は、派遣スタッフから被告P2への返信メールであることが認められるものの、その受信日時は、最も早いものでも「12月28日18時01分」のものである。したがって、これらの返信メールの元になる被告P2のメールと、同被告の退職との先後関係は明らかではない。また、その内容は、「4日なんですけど、データキャリで...入ってます。1月で予定があいているのは29日だけになります」(P48)、「先日はK9まで来て頂いて有難うございます...今後の先行きが私も不安ですが、出来る限りは今までお世話になってたP2さん達に着いて行きたいと思ってます...」(P49)、「...みなさん退職されたのですね。最後の砦?のP2さんもとなると データはガタガタや!しかし子供から独立されたと聞き 新たなスタートに拍手です...」(P50)といったものもあるが、その返信者は、いずれも本件7店舗に関して被告会社に登録した者ではなく(前記(1)チ)、返信メールの内容からみても、被告P2が送信したメールの用件は判然とせず、被告P2は受信者に対して、原告を退職した事実を伝えたことは認められ、その際に、退職後の身の振り方について言及した可能性もあるものの、それ以上に、被告会社への登録勧誘といえるような行為をしたかどうかは明らかではない。

したがって、被告P2が原告退職前に原告スタッフに対して勧誘行為を行ったことを認定できない以上、これをもって原告に対する誠実義務違反があったということとはできない。被告P1及び被告P3においても、原告在職中に原告に対する誠実義務違反と評価し得るような、原告スタッフに対する勧誘行為を行ったことを認めるに足りる証拠はない。

#### イ 原告退職後の行為について

(ア) 企業の従業員が退職後に当該企業に対する関係で競業に従事したとしても、労働者には職業選択の自由がある以上、それだけでは不法行為は成立しない。

もっとも、競業に従事したことに伴い、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な態様で従前の雇用者の従業員や顧客を奪ったとみられる場合、あるいは従前の雇用者に損害を加える目的で一斉に退職し雇用者の組織活動が機能し得なくなるようにした等の特段の事情がある場合には、全体として不法行為が成立する余地がある。

(イ) この点について、原告は、まず、被告ら3名と被告会社は、被告ら3名の退職の約2年前から、被告ら3名が原告を退職すると同時に被告会社に移籍して人材派遣部門を新設・開業すること、具体的には、原告の顧客の契約先を被告会社に変更させ、原告の派遣スタッフを被告会社に移籍・登録させることを計画したと主張する。

しかし、前記(1)アのとおり、被告P1がその退職の2年前ころ、被告会社代表者の妻から被告会社への移籍を勧誘されていた事実は認められるものの、それ以上に、被告P1が被告会社との間で、被告ら3名が原告を退職すると同時に被告会社に移籍して人材派遣部門を新設・開業することを計画したことを認めるに足りる証拠はなく、被告P2及び被告P3についても同様である。

(ウ) 被告ら3名が原告を退職後、原告スタッフに対して被告会社への登録を勧誘したことは、前記認定のとおりであるところ、原告は、被告ら3名の勧誘文言は、「原告の派遣先は、全て被告会社の契約に変わる」という、全く事実に基づかないものであったと主張する。

しかし、前記(1)ケのとおり、原告の派遣スタッフが別の派遣スタッフに対して上記のような言葉で被告会社への登録を勧誘した事実は認められるものの、それは発言した者の個人的意見にすぎないかもしれないので

あって、被告ら3名が上記のような言葉で原告の派遣スタッフを勧誘した事実を認めるに足りる証拠はない。

(エ) 原告は、平成16年12月のスタッフ配置は、従前に比べて甚だ配置漏れが多く、これは被告ら3名が、故意にか、或いは被告会社への移籍準備のために業務をおろそかにしたかのいずれかによるものである旨主張する。

なるほど、証拠(甲11,証人P5)によれば、平成16年12月に原告において派遣漏れが数発生したことが認められるところ、原告は、甲第28号証は平成16年12月の派遣スタッフの配置漏れを抜き出した書類であり、これには同月1日以降に追加の派遣依頼があったものは含まれていない旨主張する。

しかし、証拠(P4証人)及び弁論の全趣旨によれば、甲第28号証には、P4の担当エリアに限っても、P4が原告を退職した後に契約先から追加の派遣依頼があったものが相当数存在すること、また、平成16年12月1日以降になされた追加の派遣依頼を受けて被告P2がシフトに入ったものも含まれていることが認められる。また、シフト配置自体はなされていたが、平成16年12月1日以降に派遣スタッフからシフト変更の申し出がされたにもかかわらず、原告においてこれに対応して別の派遣スタッフを配置することができなかったものが含まれている可能性も否定できない。

そうすると、甲第28号証でも、そこに記載された派遣漏れとされる件について、被告ら3名が原告に在職中にシフト配置自体がなされていなかったものがどの程度あるのか明らかでない以上、同号証によっては、被告ら3名が原告に在職中に故意にシフト配置を怠ったことを認めるには足りず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

(オ) 原告は、被告ら3名は、平成16年12月及び平成17年1月に原告

に生じた派遣スタッフの配置漏れ等による原告の混乱状態に便乗して、原告の契約先に対し、「被告会社は、原告に1月に見られたようなスタッフの配置漏れ、派遣漏れを絶対にしない」ことをセールスポイントとして営業活動を行ったと主張する。

なるほど、平成16年12月及び平成17年1月に原告に生じた派遣スタッフの配置漏れの事態が、被告ら3名が故意にシフト配置を怠ったことによるものであれば、被告ら3名が上記のような言葉を用いて営業活動を行うことは、違法性を帯びる余地がある。

しかし、前記のとおり、原告に生じた派遣スタッフの配置漏れの事態は、被告ら3名が故意にシフト配置を怠ったことによるものとは認められないから、被告ら3名が上記のような言葉を用いて営業活動を行ったとしても、それ自体は何ら違法とはいえない。

(カ) 原告は、被告ら3名は「今までどおりの原告のスタッフを派遣できる」ことをセールスポイントにして営業活動を行ったとも主張する。

なるほど、特定の店舗に必ず特定の派遣スタッフを派遣しなければならないような場合において、被告ら3名が原告の派遣スタッフに強く働きかけて被告会社に登録替えをさせたというような事実があれば、被告ら3名が上記のような言葉を用いて営業活動を行うことは、派遣スタッフに対する働きかけの態様次第では、違法性を帯びることがあり得る。

しかし、原告の派遣スタッフが従事する仕事は、クレジットカードの募集業務やクレジットの受付業務であるところ、証拠(被告P1)によれば、仕事の内容は、派遣される店舗によって異なるものではなく、代替性のあるものであること、派遣スタッフとして働くこと自体、大多数の者は1年未満にすぎず、継続して勤務することが常態ではないことが認められる。

したがって、仮に特定の店舗とのつながりが強く、特定の店舗において特定の派遣スタッフの派遣を希望するような例があるとしても、それは例

外的な場合であると認められる。また、被告ら3名の派遣スタッフに対する働きかけは、前記(1)の認定事実によっても、被告会社に登録するように電話をかけたという程度であって、働きかけを受けた派遣スタッフは、被告会社に登録するか否かを自由に選択することができるような態様にすぎない。

したがって、被告ら3名が上記のような言葉を用いて営業活動を行ったとしても、それ自体は何ら違法とはいえない。

(キ) 被告ら3名が平成16年11月末から同年12月末にかけて、ほぼ同時期に原告を退職したことは、前記認定のとおりである。しかし、労働者には職業選択の自由があり、各々の自由な判断に基づいて転職を決定することができ、その判断は基本的に尊重されるべきである。このことに加え、被告ら3名は、原告を退職後もP5支社長の要請に従い、原告のフォロー業務を行っている。しかも、被告ら3名が、原告に損害を加える目的で原告の組織活動が機能し得なくなるようにしたことを認めるに足りる証拠もない。

したがって、被告ら3名がほぼ同時期に原告を退職したことをもって、不法行為と目することはできない。

(ク) そうすると、被告ら3名については、原告を退職後、原告の派遣スタッフのうち何名かに被告会社への登録を勧めたり、従前原告が労働者派遣契約を締結していた信販会社支店に対して営業活動を行ったことは認められるけれども、その勧誘及び営業活動の具体的態様において社会通念上自由競争の範囲を逸脱したものがあったことは認定できず、また、原告に損害を加える目的で一斉に退職し原告の組織活動が機能し得なくなるようにしたことも認定できず、その他特段の事情の認められない本件においては、本件7店舗の派遣元が原告から被告会社が変わったこと及び原告の派遣スタッフのうち相当数の者が被告会社に登録したことについて、被告ら

3名において不法行為は成立しない。

(3) 被告ら3名について不法行為が成立しない以上，被告会社がその責任を負うこともない。

(4) よって，原告の予備的請求は，その余の点について判断するまでもなく理由がない。

### 3 結論

以上の次第で，原告の請求はいずれも理由がないからこれを棄却することとし，訴訟費用の負担につき民事訴訟法61条を適用して，主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第26民事部

裁判長裁判官 山 田 知 司

裁判官 西 理 香

裁判官 村 上 誠 子