

# 情報の財としての特質と 秘密保持義務・競業避止義務

熊本大学法科大学院教授 石橋 洋

昨秋、「情報と労働法」というテーマで開催された日本労働法学会第108大会における報告の1つとして、「企業の財産的情報の保護と労働契約」というタイトルで報告する機会をもった。久々の学会報告であったが、かつて東京労研で一緒に勉強した毛塚勝利、石田眞、島田陽一の三教授との学会報告の準備作業は、望外の知的刺激を受けることになった。

しかし、そもそも「情報とは何か？」から始まった準備作業は難航し、私の報告も、二転三転の末、企業の財産的情報、特に秘匿や秘密管理によって守られる財産的情報が労働契約上の秘密保持義務や競業避止義務を通じてどのように保護されるのかについて、情報の財としての特質を切り口にして検討を試みることに落ち着いた。そこで問題は、情報の財としての特質は何か、そして秘密保持義務や競業避止義務とどのように交錯するのか、ということになるが、次の3点から考えてみた。

第1は、秘匿や秘密管理によって守られる情報の財としての価値は、時間の経過や公知化によって失われることである。したがって、公知化されない期間は、秘密保持に値する法益性が存在することになり、逆に、公知化された場合には、期間の定めが如何にかかわらず、秘密保持義務は終了することになる。

第2は、情報という財が無体物であり、労働者が業務遂行のなかで開拓した技術情報や営業情報は、労働者による有体物の製作のように、当然に使用者がその所有権を原始的に取得したとはいえないことである。そこで、労働者が業務遂行のなかで開拓した技術情報や営業情報を使用者の財というためには、そのことを何らかの形で明認する必要がある。

特約や就業規則で明示に特定することが最もわかりやすいが、特約や就業規則に一般的・包括的な秘密保持義務しか定められていない場合や信義則上の秘密保持義務についてどうするかという疑問が生ずる。この点は、秘匿されるべき情報として管理され、使用者の財であることが客観的に認識できることが必要ということになる。このように、明認される財産的情報が秘密保持義務の保護法益であると考えられる。

第3は、情報という財は排他性がないことである。雇用関係において、使用者から示された情報であっても、業務遂行のなかで労働者はそれを加工し、また新たに開拓され、そうした技術情報や営業情報は労働者にとって知識、技能、熟練として身についた職業能力（労働者の職業能力としての情報財）ともなり、渾然一体として使用者の財と労働者の財とが区分し得なくなる点に企業の財産的情報の重要な特徴がある。したがって、財産的情報が第2で述べた方法で明認されるとしても、労働者の職業能力としての情報財と区分し得ない場合には、秘密保持義務の保護法益と考えることはできない。というのは、秘密保持義務が労働者の転職の自由や競業の自由を奪うことになるからである。そこで、使用者は財産的情報を競業避止義務によって保護せざるを得ないことになるが、そのことは労働者の職業能力としての情報財を使用させないことを意味するから、代償措置は競業避止義務を設定する特約や就業規則の有効要件ということになる。また、期間も重要となろう。

と、考えてみたのだが、どうだろう。

(いしばし・ひろし)