

営業秘密保護の具体的手法

植松祐二 (田辺総合法律事務所パートナー, 弁護士)

Practical Strategies for Protecting Trade Secrets

Yuji Uematsu
Partner, Lawyer, Tanabe & Partners

【要旨】 本稿では、営業秘密の漏えいが増大している原因を分析した上で、企業における営業秘密を保護するための具体的手法を、不正競争防止法による保護を受ける場合と契約による保護を受ける場合に分けて、実務上の観点から考察を行なった。

【キーワード】 営業秘密 不正競争防止法 秘密保持義務 競争禁止義務

【Abstract】 In this paper, practical strategies for protecting trade secrets by enterprises are proposed in light of business practice in each case separately, where the trade secrets are covered by Unfair Competition Prevention Act or are not covered thereby, based on the analysis of the causes of recent increasing trend of the leakage of trade secrets.

【KEYWORDS】 Trade secret Unfair Competition Prevention Act Confidentiality obligation
Non-competition obligation

1. はじめに

近年、我が国の企業の有する営業秘密が退職した役員・従業員（以下、従業員等）を通じて、海外企業へ流出するケースが相次いでいる。

例えば、新日鐵住金が、元従業員が韓国のポスコに自社の高性能鋼板の製造技術を漏えいしたとして、ポスコと元従業員を相手取って多額の損害賠償を請求している事件や、東芝が業務提携先であるアメリカのサンディスクと共同で開発していたNAND型フラッシュメモリの研究データをサンディスクの元従業員が不正にコピーし、韓国のSKハイニックスに漏えいしたとして、元従業員が逮捕され、東芝がSKハイニックスに対して損害賠償を請求している事件が大々的に報道されているところである。

また、技術情報に関するケースではないが、ベネッセコーポレーションの保有する大量の顧客情報が下

請先の従業員によって不正に盗み出され、第三者に売却されるという事件についても記憶に新しいところである。

この他にも企業をめぐる営業秘密漏えい事件がしばしば起きており、世間を賑わせている。

本稿では、そのような現状を踏まえて、営業秘密の漏えいが増加している原因を分析した上で、営業秘密保護のための具体的手法を実務的な視点から検討することとした。

2. 営業秘密保護の必要性

2.1. 営業秘密漏えい増加の原因

営業秘密の漏えいが増加している原因としては、①雇用の流動化、②IT化、③新興国の技術発展の3つが挙げられる。

2.1.1. 雇用の流動化

これまで我が国の企業の多くで終身雇用という慣行が存在していた。すなわち、一度ある企業に勤めたら定年まで当該企業に継続して勤務をする者が多く、途中で転職する従業員が少なかったため、従業員の転職にもなって自社の営業秘密が他社に漏えいする危険もあまり存在しなかった。

ところが、近年、我が国においても雇用の流動化が進み、終身雇用は徐々にその姿を消し、従業員が転職をすることが当然となってきた。このような状況下では、従業員の転職にともない、一緒に当該従業員の保有する営業秘密まで転職先の企業に移転する危険性が高まることとなる。

しかも、近時は韓国や中国の企業が、日本企業を退職した人物に対して、破格の給料を提示して雇い入れ、当該退職者の保有している営業秘密を取得しているケースも見られるようである。

2.1.2. IT化

また、一昔前であれば営業秘密を盗み出す場合には、当該企業の営業秘密の保管場所に実際に忍び込んで営業秘密の記載された大量の書類そのものを企業から持ち出したり、あるいはその場でコピーを取って持ち出したりすることが必要であった。しかし、近時は、コンピュータの発達にともない、当該企業の外部からコンピュータネットワークを経由して当該企業に侵入して営業秘密を盗み出すことが可能となり、また、企業に保存されている大量の営業秘密のデータをUSBメモリに一瞬でコピーして持ち出したり、メールで自宅に送信することで、容易に大量の営業秘密を外部に持ち出すことも可能となっている。

2.1.3. 新興国の技術発展

さらに、近時の新興国の経済発展・技術発展はめざましいものがあり、我が国企業としてもビジネスチャンスを逃さないようにするために、現地へ次々と進出しているところであるが、現地法人を設立したり、現地に工場を開設したりして、現地の従業員を採用することにより、当該現地の従業員から、自社の営業秘密が漏えいする危険性が増している。

2.2. 営業秘密漏えいによるダメージ

上記のような原因から営業秘密の漏えいリスクが増大しているわけであるが、営業秘密が実際に漏えいした場合、企業としてはどのようなダメージを被ることになるであろうか。

まず考えられることとして、企業の社会的信用のダウンが挙げられる。例えば、ベネッセコーポレーションのケースでは、顧客情報漏えいの公表後、サービス解約の申入れが約3000件にものぼったとの報道がされている¹。このケースからも明らかなように、営業秘密の漏えいが生じた場合には、社会全体の当該企業に対する信用が低下し、顧客離れが起き、企業業績に大きなダメージを与えることとなる。

また、自社が時間と費用をかけて開発した製品の製造方法などが流出した場合、当該製造方法を知得した企業は容易に模倣品を開発することができ、しかも、開発費をかけていない分安価に製品を販売することが可能となるため、自社の顧客が奪われるおそれが生じる。

さらに、他社から開示を受けていた営業秘密を誤って漏えいしてしまったような場合には、当該企業から損害賠償請求を受けることも考えられる。

このように、営業秘密を漏えいした場合、企業は、その存立を脅かすほどのダメージを被る可能性があることから、そのような事態を避けるために、営業秘密を保護する必要があるのである。

3. 営業秘密の法的保護～不正競争防止法による保護～

営業秘密の具体的な保護方法であるが、我が国においては、不正競争防止法と契約によって法的に保護が図られている。

以下では、まず不正競争防止法による保護の内容について検討する。

3.1. 民事的保護

不正競争防止法においては、営業秘密を侵害するような一定の類型の行為を「不正競争」とし、これに該当した場合には、当該行為の差止請求（同法3

条), 損害賠償請求(同法4条, 5条, 8条, 9条), 謝罪広告等の信頼回復措置請求(同法14条)をすることができる。

そもそも, 平成2(1990)年に不正競争防止法が改正されるまでは, 営業秘密そのものを保護する規定は存在しておらず, 民事的な保護方法としては民法上の不法行為(民法709条)や契約で対応するしかなかった。

しかし, 不法行為の一般的な効果として, その侵害行為の差止請求までは認めていないのが判例・通説であり², また, 契約に基づく場合には, 契約関係にない第三者による侵害については対応できないことから, 当時の欧米諸国に比較して営業秘密の侵害に対する保護が不十分であった。

そこで, 平成2年改正により不正競争防止法によって営業秘密の保護が規定されることとなった。

また, 損害賠償請求に関して, 営業秘密侵害行為による損害額の算定に困難をとまうことが多かったことから, 平成5(1993)年改正により損害額の推定規定(不正競争防止法5条)が設けられた。

このように営業秘密の保護が規定されたものの, 民事訴訟において実際に損害賠償請求や差止請求を行なおうとすると, 訴訟の中で自社の営業秘密を開示せざるを得ない場合が生じ, 訴訟を通じて営業秘密が外部に公開されてしまう危険性があったことから, 平成16(2004)年改正により秘密保持命令の制度(同法10条)や当事者尋問等の公開停止(同法13条)などの制度が導入され, 民事訴訟における営業秘密保護の制度が設けられた。

3.2. 刑事的保護

次に, 刑事的保護として, 不正競争防止法では, 図利加害目的で一定の営業秘密侵害行為を行なった場合に, 営業秘密侵害罪として刑事罰を科している(同法21条1項)。また, 従業員が他社の営業秘密を侵害した場合に, 当該従業員だけでなく, その者を雇用している企業自体にも刑事罰を科している(両罰規定, 同法22条)。

平成15(2003)年の不正競争防止法改正以前までは営業秘密の侵害について正面から刑事罰は規定されておらず, 営業秘密の化体した用紙等の窃盗罪

(刑法235条)や横領罪(同法252条)といった刑法上の財産犯で処罰していた。しかし, 刑法では, あくまで有形物を財産犯の対象としており, 情報のような無形物については財産犯の対象とはされていなかったため, 例えば営業秘密の記載された書面を写真に撮影して外部に持ち出したようなケースでは, 当該被害企業の有形物は何も奪われていないことから, 刑法上の財産犯は成立しないという不都合が生じていた。

そこで, 平成15年改正により不正競争防止法に営業秘密侵害罪が規定され, それ以後, 数回の改正を経て, その法定刑が引き上げられてきた。

さらに, 平成23(2011)年改正では, 刑事訴訟の中で被害企業や加害企業の営業秘密が開示されることを避けるべく, 営業秘密の秘匿決定(不正競争防止法23条)や公判期日外の証人尋問(同法26条)等の刑事訴訟手続の特例が設けられた。

3.3. 営業秘密の要件

3.1および3.2で述べた保護を受けるためには, 当該情報が不正競争防止法上の「営業秘密」(同法2条6項)に該当しなければならない。具体的には, 「秘密として管理されている生産方法, 販売方法その他の事業活動に有用な技術上または営業上の情報であって, 公然と知られていないもの」, すなわち, ①秘密管理性, ②有用性, ③非公知性の3つの要件を満たすことが必要である。

以下, それぞれの具体的内容について検討する。

3.3.1. 秘密管理性について

この秘密管理性は, 認められるためのハードルが上記3つの要件の中で最も高く, 現在の日本の裁判所はこれを容易には認めない傾向にある。

そもそも, 秘密管理性が認められるためには, 企業として, ある情報を秘密に管理する意思(主観的要件)が必要であるというのは当然として, さらに, 客観的要件として秘密に管理されている状態であることも必要である。

そして, 秘密に管理されている状態といえるためには, 当該情報にアクセスした者に当該情報が営業秘密であることを認識できるようにしていること(客観的認識可能性), 当該情報にアクセスできる者

が制限されていること（アクセス制限）が必要であり³、要求される情報管理の程度や態様は、秘密として管理される情報の性質、保有形態、企業の規模等に応じて決められるとされている⁴。

具体的にどのような管理を行なえば秘密管理性が認められるかについては、3.4の「具体的管理方法」において検討を行なう。

3.3.2. 有用性について

有用性とは、財やサービスの生産、販売、研究開発に役立つなど事業活動にとって有用なものであることを意味するところ⁵、技術情報や顧客情報であれば通常は有用性が認められる。他方、役員・従業員の個人的スキャンダルや犯罪の口や脱税の方法といった公序良俗に反するような情報については有用性がない。

3.3.3. 非公知性について

非公知性とは、文字通り一般に知られていないことをいい、保有者の管理下以外では一般に入手できないことが必要である。例えば、刊行物に記載されている情報については、誰でも入手できる可能性があるため、非公知性は認められない。他方、当該情報を知っている人物が複数いる場合でも、それらの人物全員に守秘義務が課せられている場合には、依然として非公知性が認められることとなる。

3.4. 具体的管理方法

では、具体的にどのように管理を行なえば秘密管理性を満たすことができるか。

この点については、経済産業省（2013）において、物理的管理、技術的管理、人的管理、組織的管理といった4つの視点から具体的な管理方法の例が列挙されているので⁶、これを参考にして検討を行なう。

3.4.1. 物理的管理

物理的管理⁷とは、営業秘密が記録または記載された媒体（以下、秘密媒体）について必要な措置をとることをいい、秘密管理性が認められるための要件であるアクセス制限や客観的認識可能性を満たすことを目的として行なわれる。

例えば、秘密媒体に秘密情報であることがわかるように「秘」「極秘」等の表示を行なうこと、他の資料等から秘密媒体を分離して保管し、保管場所につ

いてはアクセス権者以外の者がアクセスできないように施錠をすること、秘密媒体の持出しや複製には責任者の許可を必要とし、記録を残すこと、秘密媒体の持出しの期間や場所を制限すること等が挙げられている。

3.4.2. 技術的管理

技術的管理⁸とは専ら電子的なデータに関する管理方法をいい、内部者による故意・過失による営業秘密データの漏えいの防止、外部者による営業秘密データの不正な取得の防止をその目的としている。

例えば、コンピュータやファイルの閲覧に関してパスワードを設定して、一定の範囲の者にのみアクセスを制限すること、アクセスログを管理すること、ウィルス対策ソフトウェアやファイアーウォールを導入することによって外部からの侵入に対して防御をすること、営業秘密を管理するコンピュータにファイル共有ソフトや不要なソフトウェアをインストールしないこと、パソコンやサーバ等を廃棄する際は、データの復元が不可能な措置を講じた上で廃棄すること等が挙げられている。

3.4.3. 人的管理

人的管理⁹とは企業における従業員等や取引先について、営業秘密保護のために管理を行なうことをいい、これらの者に営業秘密管理の重要性を認識させるとともに、具体的な営業秘密の管理方法を認識させることを目的とする。

例えば、従業員等に対して、営業秘密管理に関する教育・研修を行なうこと、従業員等との間で秘密保持や競業避止に関する契約を締結すること、取引先との間で秘密保持に関する契約を締結すること等が挙げられている。

なお、これらのうち従業員等や取引先との契約に関しては、4「営業秘密の法的保護～契約による保護～」において詳しく検討を行なう。

3.4.4. 組織的管理

このように物理的管理、技術的管理および人的管理についてさまざまなルールを定め、従業員等が個別にそれを実践することも重要であるが、それだけでは限界があり、企業として組織的管理¹⁰を行なうことが必要となる。

例えば、組織的管理を行なうために必要な組織体

制を企業において構築すること、管理方針等の作成 (PLAN)、実施 (DO)、管理状況の監視監督 (CHECK)、見直し (ACT) という PDCA サイクルを確立すること等が挙げられている。

3.4.5. 具体的管理方法についての考察

上記の営業秘密の具体的管理方法は経済産業省が経済産業省 (2013) において、これまでの裁判例の分析を行なった上でまとめたものであり、企業が営業秘密の管理体制を構築する上においても大変有用な指針となるものである。ただ、我が国に多数存在する中小企業では、ここで列挙された体制を構築することはかなりの負担となり、現実にはここまでの体制を構築できていないところがほとんどであろう。

そもそも、この指針はあくまで過去の裁判例からここで列挙された管理体制を構築すれば秘密管理性が認められる傾向にあるということを示すものに過ぎず、最低限これだけを実践すれば必ず秘密管理性が認められるという最低限度を示すものではないことに注意が必要である。

上記のように、秘密管理性が認められるか否かは、秘密として管理される情報の性質、保有形態、企業の規模等から個別具体的に判断しなければならないのであるから、それぞれの企業の規模にあわせて、自社の人的・物的リソースを前提として、自社における業務遂行の効率性とのバランスを図りながら、自社に適した管理体制を構築することが重要となる。

3.5. 不正競争防止法の今後の動向

上記のように、不正競争防止法は度重なる改正を繰り返すことにより営業秘密の保護を厚くしてきているところであるが、未だに産業界等からは不満の声が漏れている。

そこで、今後の不正競争防止法の改正に関する動向について検討を行なう。

3.5.1. 民事規定について

不正競争防止法による差止請求や損害賠償請求を行なうにあたっては、被害企業として、加害者または加害企業による不正競争行為の存在、すなわち加害者または加害企業が不正に自社の営業秘密を取

得、使用、開示していることを主張立証しなければならないが、これらの事実に関する証拠は加害者側に存在することも多く、訴訟においてその存在について裁判官に確信を得させる程度にまで立証するのは難しいことが多い。

そこで、被害企業の保護を厚くするために、例えば、物を生産する方法の発明に係る特許について、非公知性の要件の下でその物と同一の物が当該方法により生産されたものと推定する旨の規定 (特許法 104 条) を参考に、一定の要件の下で、製造方法に係る技術情報が使用されたことについて、立証責任を転換する制度を創設すべきといった意見が出されている¹¹。

3.5.2. 刑事規定について

刑事規定については、まず、現在親告罪とされている営業秘密侵害罪 (不正競争防止法 21 条 3 項) について、非親告罪とすることが検討されている。これまでは刑事訴訟を通して営業秘密が公になることを恐れる被害企業の立場を考慮して親告罪とされていたが、上記のように、平成 23 (2011) 年改正で刑事訴訟の特例制度が導入され、営業秘密が公になる危険性が減少したことから、被害企業による告訴を待たずに処罰することが可能な非親告罪とすることが検討されている。

また、罰金の上限額について、現在は 1000 万円とされているが (同法 21 条 1 項)、アメリカやドイツなどでは罰金の上限が定められておらず、これらの国と比較して日本は甘いといわれていることから、更なる引き上げが検討されている。

さらに、アメリカや韓国では海外への営業秘密の流出について、国内での流出以上に厳しく処罰しているが、近時の営業秘密の海外流出が増加している現状を踏まえると、我が国においても海外流出についてより厳しく処罰すべきであるという議論がなされている。

3.5.3. 行政機関による保護について

現在、税関において特許権侵害の物品や商標権侵害の物品については輸出入の差止めが認められているが (関税法 69 条の 2, 同 3, 同 11, 同 12)、営業秘密侵害に関する不正競争防止法違反の製品の輸出入の差止めは認められていない。

そこで、営業秘密侵害物品についても輸出入の差止めを認めるべきとの方向で法改正の議論がなされている。

4. 営業秘密の法的保護～契約による保護～

ここまで不正競争防止法による営業秘密の保護について検討してきたが、不幸にも会社の営業秘密が不正競争防止法上の「営業秘密」と認められなかった場合には、不正競争防止法による保護は一切受けられないこととなる。

そこで、そのような場合に備えて、契約によって営業秘密の保護を図ることが考えられる。以下では、各企業において一般的に利用されている秘密保持契約と競業避止契約について検討することとする。

なお、ここで検討する契約による保護は、3.4.3の人的管理と重なるものであり、この契約による保護を受けるべく対応をすれば、人的管理の体制も構築できていることとなり、その結果、不正競争防止法上の秘密管理性が認められやすくなるという関係にあることに注意が必要である。

4.1. 秘密保持契約

秘密保持契約については既に大企業のみならず中小企業においても利用しており、多くの企業にとって馴染みのある契約ではあるが、ただ漫然と契約を締結しているケースもあると思われることから、ここで改めて注意点について検討したい。

4.1.1. 入社時

まず、そもそも会社の役員は会社と委任契約（民法643条）、従業員は会社と雇用契約（同法623条）を締結しており、これらの契約に付随して、信義則上、当然に秘密保持義務を負っていると考えられている¹²。

しかしながら、信義則上の秘密保持義務というだけでは、その義務の範囲が不明確であり、企業にとっても、従業員等にとっても好ましい状態ではない。

そこで、入社時において、秘密保持の誓約書を従業員等から取得する手法が実務上多くの企業で採用されている。この誓約書を取得することにより、秘

密保持義務の内容を明確化できるとともに、従業員等に対して、秘密保持の重要性を認識・自覚させることができるのである。特に大学や高校を卒業したての従業員については、SNSなどを通じて安易に会社の営業秘密を外部に漏えいしてしまう可能性もあることから、秘密保持義務を認識・自覚させることが非常に重要となる。

なお、この入社時の誓約書においては、単に秘密保持義務について規定するだけでなく、退職後の競業避止義務についても規定しておくことが望ましい。退職後の競業避止義務については4.2で検討するようにその有効性について議論のあるところだが、会社と対立して退職する従業員等については、退職時点で競業避止に関する誓約書を取得できない可能性が高い。そこで、入社時の誓約書において退職後の競業避止義務についても規定しておくことが望ましいのである。

4.1.2. 在職中

また、従業員等が在職中にM&A等の重要な案件に関与することとなった場合や特定の部署に異動し、新たな営業秘密を知ることとなったような場合には、その時点で改めて秘密保持に関する誓約書を取得することが望ましい。これらのケースにおいては、当該従業員等が今後どのような営業秘密に触れることとなるのか容易に予想がつくため、誓約書の中で、秘密保持義務の範囲を特定することが可能となる。

この点、入社時に従業員等から秘密保持の誓約書を取得している企業においても、在職中の誓約書までは取得していないところが多いものと思われるが、秘密保持義務の範囲が曖昧な場合には、訴訟において、その法的効力を否定される可能性もあることからすると¹³、出来る限り秘密保持の範囲を特定するべく、在職中に改めて誓約書を取得することが望ましい。

4.1.3. 退職時

従業員等が退職する際に秘密保持に関する誓約書を改めて取得することが実務的に行なわれている。既に入社時や在職中に誓約書を取得している場合には改めて同じような内容の誓約書を取得することに法的意味はあまりないと思われるが、入社時や在

職中の誓約書の内容（だけでなく、誓約書を提出したこと自体も）を失念してしまっている従業員等も多いと思われることから、改めて退職時に誓約書を取得し、秘密保持義務について自覚させることが重要である。

また、退職時であれば、それまでに当該従業員等が関与してきた業務を特定できるため、秘密保持義務の範囲を特定することも可能であり、その点でも意味がある。

なお、退職時の誓約書においては、通常、競業禁止義務を定めることが多いが、この競業禁止義務の法的有効性については、4.2において詳しく検討する。

4.1.4. 転入者

他の企業から転入してくる従業員等についても、自社への入社の際に秘密保持の誓約書を取得することは、新卒従業員の採用の場合と同様であるが、この場合には、単に自社の営業秘密を保持することだけでなく、他の企業の営業秘密の保護という視点も重要となる。すなわち、転入者は前職におけるさまざまな営業秘密を保有していることがあり、この転入者の保有する営業秘密と自社の営業秘密とが混入（コンタミネーション）すると、自社の営業秘密を利用しているつもりが、実は転入者の保有していた前職の営業秘密を利用していたという事態が生じかねず、その場合には、当該転入者の前職から当該営業秘密の利用の差止め等を要求される可能性がある。

そこで、転入者を受け入れるにあたっては、以下の点に注意が必要である。

- ①転入者が前職に対して、負っている義務の内容を確認すること。
- ②転入者について当分の間前職において勤務していた業務とは直接関係しない業務に従事させるようにすること。
- ③自社の営業秘密を漏えいしないように誓約させるだけでなく、前職の営業秘密を自社に持ち込ませないよう誓約させること。
- ④自社の従業員等に対して、転入者から前職の営業秘密を聞き出したりしないように指導すること。

競合企業の従業員等を採用する場合には、当該競合企業から営業秘密漏えいの疑惑がかけられる可能性が非常に高いので、コンタミネーションを防ぐ体制を十分にとった上で行なうべきであり、それが不十分な場合には行なうべきではない。もちろん、言うまでもないことだが、競合企業の営業秘密を開示させる目的での採用は絶対にしてはならない。

4.1.5. 取引先

営業秘密は、自社の従業員等からだけでなく、会社外部の取引先から漏えいすることもある。

したがって、企業が取引先と営業秘密の開示を伴う契約を締結する際は、当該契約において秘密保持に関する条項を規定するか、または当該契約とは別途秘密保持契約を締結することによって、営業秘密の保護を図ることが必要となる。

その際には以下の点に特に注意をすることが必要である。

①対象となる秘密情報の定義、範囲

開示する情報全てを秘密情報と定義するケースもあるが、それでは具体的にどこまで秘密情報となるのか不明確である。それ故、より望ましい規定としては、開示する情報に開示当事者が秘密である旨の表示をすることとし、そのような表示のある情報のみを秘密情報として、秘密保持義務の対象とすべきである。ただし、この場合には、開示当事者として、営業秘密である旨の表示を失念しないように注意する必要がある。

②秘密保持義務の例外

業務のために知る必要のある従業員等、弁護士、税理士、公認会計士などについては、秘密情報を自由に開示可能とし、その代わりに、これらの者が当該情報を漏えいした場合には、これらの者に情報を開示した当事者が責任を負うと規定するのが一般的である。

③損害賠償

秘密保持義務を負っている当事者がこの義務に違反して他社の営業秘密を第三者に開示・漏えいした場合には、当然のことながら、債務不履行として、損害賠償責任を負う（民法415条）。

しかし、損害賠償請求を行なうためには損害額の立証が必要なところ、営業秘密が漏えいしたこ

とによる損害というもの一般的に数字で評価することは非常に難しい。

そこで、秘密保持契約の中で、予め損害賠償額を規定しておくことが考えられる（同法420条）。ただし、この金額をいくらと定めるかは非常に難しい問題であり、自社の営業秘密が漏えいした場合の自社に与える影響などを考慮した上で、相手方との交渉の中で決めることとなる。

4.2. 競業避止義務契約

企業としては、従業員等が退職後にそれまでに取得した自社の営業秘密を利用して同種の事業を行なうことは避ける必要があることから、退職に際して秘密保持義務だけでなく競業避止義務を負わせることが考えられる。もっとも、従業員等には憲法上職業選択の自由が認められている（憲法22条1項）ため、競業避止義務についても、この従業員等の職業選択の自由との関係で一定の制約を受ける。

そこで、競業避止義務が有効となるための基準が問題となるが、裁判例においては、「使用者の正当な利益の保護を目的とすること、労働者の退職前の地位、競業が禁止される業務、期間、地域の範囲、使用者による代償措置の有無などの諸事情を考慮し、その合意が合理性を欠き、労働者の職業選択の自由を不当に害するものと判断される場合には、公序良俗に反し、無効となる」とされている¹⁴。

競業避止義務の期間について、従前は2年程度であれば有効になり得ると考えられていたが、本裁判例においては2年という期間について相当とは言い難いとして無効となっており、特に注意が必要である。また、代償措置の有無も競業避止義務の有効性の判断において、徐々に大きなウェイトを占めているので、注意が必要である。

5. おわりに

以上、営業秘密保護のための実務上の具体的な手

法について論じてきたが、どのような対策を講じたとしても、アクセス権限を有する内部の従業員等が悪意をもって営業秘密を盗み出し、それを開示・漏えいした場合には、これを防ぐのは困難である。

それゆえ、企業としては、前記で列挙したようなさまざまな手法を採るだけでなく、いかに従業員のモチベーションを高め、企業を裏切らないような処遇をするのかという人事制度上の側面における対応も重要である。

注

- 1 平成26(2014)年7月18日『日本経済新聞』朝刊。
- 2 我妻榮・有泉亨・清水誠・田山輝明(2013)『第3版 我妻・有泉コンメンタール民法—総則・物権・債権—』, p.1365。
- 3 東京地判平成12年9月28日判タ1079号, p.289。
- 4 大阪地判平成15年2月27日知財管理第54巻1号, p.69。名古屋地判平成20年3月13日判タ1289号, p.272。
- 5 東京地判平成14年2月14日判例秘書登載。
- 6 経済産業省(2013), p.33。
- 7 経済産業省(2013), pp.37-44。
- 8 経済産業省(2013), pp.45-48。
- 9 経済産業省(2013), pp.49-67。
- 10 経済産業省(2013), pp.69-85。
- 11 高部(2014), pp.44-45。
- 12 総合警備保障・田辺総合法律事務所(2012), pp.162-163。
- 13 東京地判平成20年11月26日判タ1293号, p.285。
- 14 東京地判平成24年1月13日判タ1041号, p.82。

参考文献

- 一般社団法人日本経済団体連合会(2014)『海外競合企業による技術情報等の不正取得・使用を抑止するための対策強化を求める』。
 営業秘密タスクフォース(2014)『営業秘密タスクフォース報告書』。
 小野昌延(2012)『新・注解 不正競争防止法(第3版)(下巻)』。
 小畑史子(2014)『営業秘密の保護と労働者の職業選択の自由』『ジュリスト』第1469号, pp.58-63。
 経済産業省(2013)『営業秘密管理指針』。
 小泉直樹・清水節・田村善之・長澤健一・三村量一(2014)『座談会 営業秘密をめぐる現状と課題』『ジュリスト』第1469号, pp.12-31。
 佐藤力哉・海野圭一朗(2014)『営業秘密をめぐる刑事上の保護について』『ジュリスト』第1469号, pp.50-57。
 総合警備保障株式会社・田辺総合法律事務所(2012)『実践! 営業秘密管理 企業秘密の漏えいを防止せよ!』。
 高部真規子(2014)『営業秘密保護をめぐる民事上の救済手続の評価と課題』『ジュリスト』第1469号, pp.42-49。
 知的財産戦略本部(2014)『知的財産推進計画2014』。
 松村信夫(2014)『営業秘密をめぐる判例分析—秘密管理性要件を中心として—』『ジュリスト』第1469号, pp.32-41。
 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2011)『人材の移動による技術流出に係る知的財産の在り方に関する調査研究報告書』。
 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2013)『人材を通じた技術流出に関する調査研究報告書』および『同報告書(別冊)』。