

# 営業秘密

## 1. 営業秘密の漏洩防止の重要性

企業活動を行う上で、商品開発・販売等のノウハウ、技術情報、顧客情報など、企業秘密は多岐に渡ります。

これらの情報が競合会社に流出してしまえば、競争に敗れ、大きなダメージに繋がります。

近年では、情報の電子化とインターネットの普及、人材の流動化や企業間の競争激化などの要因が重なり、営業秘密の漏洩リスクは高まっています。

しかしながら営業秘密が侵害された場合に、不正競争防止法による損害賠償請求などの対応がありますが、一旦流出してしまった情報は元に戻すことができませんし、損害の全てを回復できるわけでもありません。

ここでは、法的保護に値する「秘密」について明らかにするとともに、(元)従業員による秘密漏洩の防止策と、漏洩してしまった場合の法的措置について述べます。

## 2. 不正競争防止法上の「営業秘密」

### (1) 不正競争防止法上の「営業秘密」の定義

不正競争防止法による保護を受けるためには、下記①～③の要件全てを満たす必要があります。

#### ①秘密として管理されていること

「秘密管理性」が認められるためには、事業者が主観的に秘密として管理しているだけでは不十分です。具体的には以下の2点が要件となります。

(a) 情報にアクセスできる者を制限すること

(b) 情報にアクセスした者にそれが秘密であると認識できること

(例)

秘密管理性が肯定されるもの	秘密管理性が否定されるもの
営業秘密管理規程等の文書によって営業秘密として管理すべき情報を指定し、従業員等に周知する	顧客情報が記載されたカードの保管場所が、常時施錠されているわけではなかったケース（東京地判 H16.9.30）
アクセス権者を、その氏名等により文書等で指定する	FDを取り扱うことができる社員を限定していなかったケース（東京地判 H12.9.28）
「秘」のスタンプを押す	顧客情報が記載された書類の写しを担当者が保管し、その保管方法については各自にゆだねられていた例（東京地判 H19.5.31）
電子ファイルの開封に関するパスワードを設定する	顧客情報が施錠できる事務所に置かれていたものの、事務所内では机の上に置かれていた例（大阪地裁 H16.5.20）

USB等の記録媒体について、媒体に秘密である旨表示、または分離して施錠保管する	コンピュータ使用の際のパスワードを設定していたが、付箋に記載されてコンピュータに貼ってあった例（東京地裁 H14.4.23）
営業秘密の保管場所の施錠、警備システムの導入等	
コンピュータの閲覧に関するパスワードを設定する、パスワードの有効期限を設定する	

## ②有用な営業上又は技術上の情報であること

当該情報自体が客観的に事業活動に利用されていたり、利用されることによって、経費の節約、経営効率の改善等に役立つものであること。現実に利用されていないとしても良いとされています。

保護に値するもの	保護に値しないもの
設計図、製造ノウハウ	脱税等の反社会的な活動
顧客名簿	
販売マニュアル	

## ③公然と知られていないこと

保有者の管理下以外では一般に入手できないことが求められます。

保護に値するもの	保護に値しないもの
第三者が偶然同じ情報を開発して保有していた場合でも、当該第三者も当該情報を秘密として管理していれば、非公知といえる。	刊行物等に記載された情報

## (2) 営業秘密管理の意義・ポイント

### ①知的資産経営による競争力の強化・向上

営業秘密を適切に管理することは、自社の強みについて、他社との差別性を持続させることに繋がります。

### ②秘密管理の視座

大量の情報をやみくもに営業秘密として管理することは、管理の実効性等を低下させ、結果的に秘密管理性が認められないことにもなりかねません。

管理すべき情報を絞り込み、合理的な管理をすることが重要です。

### ③人的管理

厳重な物理的・技術的管理方法を採用しても、それを遵守すべき者が秘密管理の重要性を理解していなかったり、採用されている管理方法を的確に認識していなかったりした場合には、実効的な管理がなされず、その結果、意図的か否かにかかわらず、営業秘密が漏洩する危険性が相当にあるといえます。そこで、アクセス権者であるか否かにかかわらず、全ての従業者等において自社の秘密保護に関する認識を持ち、営業秘密侵害や漏洩を防止するような意識を持つことが重要です。

### ④教育・研修の実施

教育・研修責任者を事前に定め、出来る限り定期的な教育・研修を実施することが望ましいでしょう。また、営業秘密を取り扱う頻度が高い従業員等に対しては、個人情報保護法等法規制の内容や具体的な管理のあり方、事故が発生した場合の方法等も含めて教育・研修を実施することが望ましいと言えます。

教育・研修の例
定期的に行われる朝礼等の際に、随時注意喚起を行う
秘密にアクセスする者に対し、定期的な教育を実施する
就業規則において秘密保持を義務づけ、入社時に指導する

- ⑤就業規則・契約等による従業員、退職者等への秘密保持の要請  
労働契約にかかわることですので、3②③で述べます。

## 3. 労働契約上発生するもの

上記、不正競争防止法上の「営業秘密」の観点から、法的保護に値する「秘密」とその管理方法について述べました。しかしながら、上記でみてきたように、保護を受けるためには管理方法が徹底されている必要があるなど、厳しい要件があります。後述しますが、不正競争防止法上の「営業秘密」を侵害した場合には、刑事罰の適用があることから、「侵害」といえるための要件は自ずと厳格なものとなるのです。

それでは、不正競争防止法上の「営業秘密」として秘密性が肯定されなければ、秘密の漏洩に対して泣き寝入りするしかないのでしょうか。

ここでは、事業主と従業員の雇用契約から生じる秘密保持の義務について述べます。

#### (1) 労働契約から発生する義務

労働契約を締結すると、使用者及び労働者は、契約に基づく様々な権利を得、義務を負うことになります。

権利・義務の内容は、労働契約の当事者が自ら主体的に合意した権利・義務のみにとどまらず、労基法その他の強行法規により法的規制が設けられていたり、判例を中心に法的なルールが形成されてきています。

労働契約は、労働に従事することと、これに対して報酬を与えることという契約関係ですが、契約の当事者は、誠実に労働契約上の義務を履行することが求められています（民法第1条2項、労契第3条4項）。

判例は、労働契約における信義則に基づく義務として、労働契約の解釈を通じて労使双方の遵守すべき種々の義務を導いてきており、その代表的なものとして安全配慮義務や競業禁止義務などがあり、秘密保持義務も「信義則」に基づき要請されるもののひとつとされています。

「信義則」を根拠に、秘密保持義務を主張することが不可能ではないといっても、秘密の範囲等について明確ではなく、従業員自身が秘密保持義務を負っていることを認識できない危険が高いことから、以下に述べるように就業規則や秘密保持誓約書等により、具体的に義務を明示しておくことが肝要です。

## （2）就業規則

上記①で述べたように、従業員は雇用契約に基づき、信義則上秘密保持義務を負いますが、その内容を就業規則や個別の誓約書等によって明確化することが望ましいでしょう。

ただし、就業規則等に基づく秘密保持義務は、包括的・一般的な義務規定に止まり、従業員にとっては何が保護の対象となるか不明確な場合もあります。このような場合には、就業規則等において、対象となる営業秘密の範囲は別途指定する旨規定し、従業員ごとに対象範囲を指定する方法等が考えられます。

就業規則において、秘密保持の規定を設ける場合には、制裁規定等含めて、労働関連法規に反しないように留意する必要があるとともに、拘束力を生じるためには、周知することが必要です。

また、就業規則等に秘密保持義務の規定を設けた場合でも、公益通報者保護法（※）に基づく公益通報等は妨げられません。

### ※公益通報者保護法

公益通報したことによる解雇の無効・その他不利益な取扱い等を禁止しています。

「公益通報」…労務提供先等について犯罪や法律に違反する事実が生じたこと（生じようとしている）  
旨を、労働者が不正の目的ではなく通報先（事業者や行政機関等）に通報すること

## （3）秘密保持誓約書

就業規則による秘密保持義務の法的拘束力については、従業員が退職したことにより直ちに失われるものではないと考えられるものの、退職後に負う秘密保持義務等の範囲を明確化することが望ましいといえます。ここでは、秘密保持誓約書の内容と交わすタイミングについて考えていきます。

## ①内容

### (a) 対象となる情報の範囲

秘密保持誓約書（契約）では、義務を課す対象となる情報を特定しておくといひでしょう。特定の程度は、どのような保護を受けるかによって異なりますが、一般的な契約法上の観点から、過度に広範な契約は保護を受けられなくなる可能性があります。

ただし、従業員の入社時など、当該従業員がどのような秘密にアクセスすることになるのか、具体的にない場合等は、包括的な規定を設けた上で、下記のように例示列挙しておくといひでしょう。

（例）～に関するデータ、～についての手順（概括的な概念による特定）

～に記載された情報（媒体による特定）

#### ダイオーズサービシーズ事件（東京地裁 H14.8.30）

『顧客の名簿及び取引内容に関わる事項』並びに「製品の製造過程、価格等に関わる事項」については一切他に漏らさない』という誓約書に反し、退職後に会社顧客に対して営業活動を行った事案です。裁判所は、上記例示がなされていることから、「秘密の範囲が無限定とはいえない」とし、誓約書の効力を認めました。つまり、逆に、こうした例示なく「一切の秘密」というように広範な内容の場合には、誓約書の効力が否定されてしまう可能性があるといひえるのです。

### (b) 秘密保持義務及び付随義務

基本的な義務として、営業秘密を目的外に使用すること、及び営業秘密をアクセス権限のない者に開示することを禁止することなどを規定します。

### (c) 秘密保持期間

期限を設定することが可能なものであれば、期限を記載しておくことが望ましいといひでしょう。

（例：新規開発した技術情報につき、特許出願までとするなど）

### (d) 義務違反の際の措置

不正競争防止法上の差止請求権、損害賠償請求権、信用回復措置請求権については、契約において規定しなくても、不正競争防止法上の権利は存在します。

契約法上は、契約違反の場合における損害賠償義務を規定することがありますが、その場合には、違約金を定めたり、損害賠償額を予定したりすることはできないことに留意することが必要です（労基法16条）。

## ②タイミング

### (a) 入社時

包括的・一般的な秘密保持義務を規定した誓約書（又は契約）により秘密保持義務を課す場合が一般的です。

なお、以下の②③のように一定のタイミングで契約を見直すことで、従業員の意識

を高めることにつながり、有用です。

(b) 在職中

重要なプロジェクトに参加する場合や、新たな営業秘密を知ることとなった場合に、その都度秘密保持義務の対象を限定することも可能ですし、従業員の意識を高め、漏洩のリスクを低減させるという観点から、定期的に誓約書の提出を義務付けることも有用でしょう。

(c) 退職時

退職時には、入社時や在職中に比べ、秘密保持義務の対象となる情報を特定することは容易ですが、一方で、この時点で突然秘密保持契約の話をされると退職者は当惑する可能性があります。

退職時に秘密保持契約を締結する可能性があることを事前に周知しておくとい良いでしょう。

③派遣従業員

派遣従業員は、派遣先の指揮命令を受けて派遣先の業務に従事しますが、派遣従業員はあくまで派遣元の従業員であり、派遣先と直接の雇用契約はありません。

派遣先の指揮命令権は、労働者派遣法に基づく派遣元・派遣先との間の派遣契約において規定されるものです。派遣従業員をどのような業務に従事させるかについては、派遣契約で明確化する義務があり、この際、どの程度の秘密保持義務を課す必要があるのか明確化する必要があります。派遣先企業と派遣従業員とが直接秘密保持契約を締結することが直ちに法律違反になるわけではありませんが、労働者派遣事業制度の趣旨からは、派遣先は派遣従業員と直接秘密保持契約を締結するよりもむしろ、雇用主である派遣元事業主との間で秘密保持契約を締結し、派遣元事業主が派遣先に対し派遣従業員による秘密保持に関する責任を負うこととすることが望ましいといえます。

## 4. 侵害された場合の法的手段

(1) 不正競争防止法上の「営業秘密」にあたる場合の民事上の請求

①差止請求

要件：営業上の利益を侵害され、又は侵害されるおそれが生じたこと

侵害の停止または予防に加えて、侵害の行為を組成した物の廃棄、侵害の行為に供した設備の除却その他侵害の停止又は予防に必要な行為を請求できます。

②損害賠償請求

要件：故意又は過失により営業上の利益を侵害されたこと

損害額の推定：営業秘密侵害行為を通じて得た利益の額が損害額と推定される

③信用回復措置請求

要件：故意又は過失により信用を害された場合

営業上の信用を回復するのに必要な措置（謝罪広告等）を求めることができます。

(2) 不正競争防止法上の侵害行為に対する刑事上罰

営業秘密侵害罪

10年以下の懲役または1,000万円以下の罰金（又はこれの併科）が課されます。

親告罪…告訴が必要条件となります。

国外犯…国内で管理されていた営業秘密を、国外で使用又は開示した場合も処罰されます。

(3) 債務不履行による民事上の損害賠償請求

不正競争防止法上の「営業秘密」にあたらなくても、就業規則や秘密保持契約を根拠に、債務不履行による損害賠償請求を行う余地があります。

## 5.まとめ

以上営業秘密について、不正競争防止法と雇用契約の観点から述べてきましたが、「秘密」は漏洩してしまったら元には戻りません。しっかりとした管理をし、漏洩リスクを最小化する最大限の努力が求められます。

ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）やPマーク等の取得を検討されてもよいでしょう。

不正競争防止法の保護の対象となる「営業秘密」については、要件が厳しい印象をお持ちになれるかもしれませんが、リスクヘッジの観点から、できるものから取り入れてみてはいかがでしょうか。

 お問い合わせはこちらまで 



**柚木社会保険労務士事務所**

Yunoki Labor and Social Security Attorney

〒171-0021

東京都豊島区西池袋 3-21-13-1011

TEL : 03-5953-2871 FAX : 03-5953-2872

### 業 務 内 容

労働・社会保険の年度更新・算定業務等  
各種助成金の申請  
従業員の入退社に伴う人事・労務管理  
給与計算  
就業規則作成  
安全衛生管理  
個別労働関係紛争の解決  
その他行政対応  
年金相談