

秘密情報のマネジメント

フェアトレード委員会*

抄 録 企業の保有する秘密情報は、情報の活用が企業の競争力となる中で、重要な財産としての価値を有している。情報の電子化・ネットワーク化の進展、デジタル処理技術の飛躍的進歩により、情報の流通・移転が促進され、また、企業構造の変化は、雇用の流動化を促進している。そうした情報の電子化・ネットワーク化、企業構造の変化、それに伴う雇用の流動化は、秘密情報の漏洩や自己の情報と他者の情報とのコンタミネーションの危険をはらんでいる。

このような状況下、「不正競争防止法の一部を改正する法律」（平成15年法律第46号）が平成16年1月1日より施行され、「営業秘密」の不正取得・開示・使用に対する刑事罰が導入されるなど、「営業秘密」の保護強化が図られる中で、企業は秘密情報管理の強化・徹底を問われている。

本稿では、秘密情報について企業が行うべきマネジメントの有様を人的側面、組織・体制面、対第三者関係の観点から概説し、あわせて組織体の変化に対応したマネジメント上の留意点を紹介して、実務の参考に供するものである。

目 次

1. はじめに
2. 秘密情報管理のためのマネジメント
 2. 1 人的な側面からの秘密情報管理
 2. 2 組織・体制面からの秘密情報管理
 2. 3 第三者との関わりにおける秘密情報管理
 2. 4 国との間の秘密情報管理
 2. 5 大学との間の秘密情報管理
 2. 6 多数当事者間の秘密情報管理
3. 組織体の変化に対応した秘密情報マネジメント
 3. 1 分社経営と秘密情報管理
 3. 2 清算・倒産時の秘密情報管理
 3. 3 営業秘密の信託化
4. おわりに

1. はじめに

情報の活用は企業の競争力の源泉となり、企業の保有する秘密情報は競争上重要な財産としての価値を有している。

現在においては、電子化によって情報の流

通・移転が容易となり、ネットワーク化の進展やデジタル処理技術の飛躍的進歩により大量の情報が瞬時にかつ広範囲に伝達されるという環境にあり、また、企業は財務体質の改善、事業再編その他様々な観点から企業グループを形成し、事業買収、売却を含め、その構造を変化させており、それと相俟って、雇用の流動化が進んでいる。

これらの情報の電子化・ネットワーク化の進展およびデジタル処理技術の進歩ならびに雇用の流動化の促進といった潮流は、秘密情報漏洩の危険を同時に増大させている。また、経済活動・事業活動の広がりにより、自社単独での開発には限界があり、競合を含めた他社の技術の導入、他社との連携が不可欠になっている中、自己の情報と他者の情報の錯綜、いわゆるコンタミネーションを招く危険もあわせて存在している。

秘密情報は、特許権、商標権等公示され、登録された権利と異なり、管理することによって

* 2003年度 Fair Trade Committee

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

その財産的価値の保有が担保されるものであり、企業には個々の状況に応じた施策が要請される。

このような状況下、平成15年5月16日公布の「不正競争防止法の一部を改正する法律」（平成15年法律第46号）が平成16年1月1日より施行され、「営業秘密」の不正取得・開示・使用に対する刑事罰導入など、「営業秘密」の保護強化が図られている中で、企業は秘密情報管理の強化・徹底を問われている。

本稿では、まず、秘密情報について企業が行うべきマネジメントの有様を人的側面、組織・体制面、対第三者との観点から概説し、最後に組織体の変化に対応したマネジメントについて、分社経営、倒産時における取扱い、管理の信託化を挙げ、留意点を紹介する。

2. 秘密情報管理のためのマネジメント

ここでは、組織の構成員に対する秘密情報管理のあり方、次に組織としての秘密情報管理の方法、最後に組織対組織の場合にいかん秘密情報を管理すべきかについて検討する。

2.1 人的な側面からの秘密情報管理

(1) 人的管理の意味と必要性

秘密情報の管理の一つとして、人的な側面からの管理が必要である。人的管理とは、主に契約や規則により、人を法的管理することをいうが、現実には単に契約するだけで情報が管理、保護されるのではなく、情報の保有者の管理実態のいかんにより法的保護を受けられる場合と、受けられない場合が生じる¹⁾。

人的管理を怠った場合のリスクとして、グローバルな人材の流動化の中で、自社情報が安易に外部に流出し、営業秘密による競争優位性を喪失することが考えられる。さらに転入者が持ち込む他者情報が自社情報と錯綜することで、他社に営業秘密の不正使用の疑念を生じさせる

こともある。かかる疑念を起させないためには、当該錯綜部分のみならず（本来、自社情報として自由に使用が可能な）関連部分においても情報使用について配慮が必要となり、自社開発の自由度に制約を受けるといった事態が生じたり、あるいは、中途採用者の元の雇用者からの営業秘密の不正使用に関するクレームといった紛争を招くおそれがある等、その影響は計り知れないものがある。

ここでは、人的管理の対象の中心となる従業員・役員、および近時、コスト削減等の理由から多くの企業で活用されている派遣労働者等の就労者について、人的管理のポイントを述べる。なお、管理する情報には自社情報のみならず、提携先などから守秘義務を条件に開示された他社の秘密情報も対象となる。

(2) 従業員・役員

1) 雇用契約・委任契約・就業規則等に基づく忠実義務について

従業員、役員は雇用契約・委任契約に基づく信義則上の義務として秘密保持義務を負うと解されている。したがって、就業規則や雇用契約の中に明文規定がなくとも、従業員には秘密保持義務が課されているともいえる。しかしながら、信義則上の義務が雇用契約・委任契約の終了後も及ぶかについては、学説・判例上議論の分かれるところであり、実務上の問題を避けるためには、後述するように雇用契約・委任契約の終了後にも有効な守秘義務を課するため、契約上の手当てをしておくべきである。

2) 秘密保持契約・誓約書による秘密管理

まず、従業員・役員との間で秘密保持契約を締結する。または従業員・役員に秘密保持に関する誓約書を提出させることにより、上述した法律上の義務に加え、契約上の義務を負わせることになるが、さらに不正競争防止法に基づく保護、救済を図ることも可能となる。ただし、

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

後述する秘密情報の管理体制で述べるとおり、不正競争防止法上の保護の対象とされる「営業秘密」には一定の要件があり、この要件を満たすに足る管理体制を整えなければ、そもそも保護に値する「営業秘密」ではないと判断されるおそれがあるが、従業員・役員との秘密保持契約・誓約書を取り交わすことにより、具体的には(1)守秘義務の範囲を明確にする、(2)守秘義務の自覚を促す、(3)違反の場合の懲戒処分ないしは解雇等の処分を明確にする、(4)秘密管理性を証明する証拠とする等の効果があり、これにより、契約上営業秘密の要件である秘密管理性が充足されると考えられるからである²⁾。

また、秘密保持契約・誓約書では不正競争防止法上の保護の対象とされる営業秘密より広範囲に守秘義務を設定することも可能であるが、本質的に秘密情報たり得ない情報まで守秘義務の対象としても、当該契約の効力は及ばないと考えられ³⁾、この点に留意する必要がある。

なお、秘密保持、誓約書は雇用が開始する際だけでなく、配置換え（出向も含む）により従業員が新しい秘密情報にアクセスする機会を得る毎に提出させるよう徹底することが望ましい。けだし、それが新規業務がより重要性の高い情報を扱うものであるという注意の喚起になるほか、一定期間に従業者がアクセスし、また獲得した秘密情報の範囲についての具体的な記録となり、秘密管理性を証明する証拠として機能するからである。

3) 労働関連法規上の留意点

秘密保持契約、誓約書等で義務違反に対する責任・処分内容を明示することにより、契約上、損害賠償の請求や懲戒処分を行うことも可能となる。ただし、新たに罰則を設けたり、営業秘密の漏洩、不正使用に関する罰則を既存の就業規則より重くするなど、労働条件の不利益変更を伴う場合は、労働基準法の第90条、第91条などに留意の上、労働組合や労働者との協議を経

る必要がある。

(3) 派遣労働者等

1) 派遣労働者等の意味

派遣労働者とは、一般に人材派遣会社より派遣されて派遣先の業務に従事する労働者をいうが、労働者派遣法によれば、「自己の雇用する労働者を当該雇用関係の下に、かつ他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働させること」を「労働者派遣」といい、「労働者派遣の対象となる」「労働者」を「派遣労働者」という⁴⁾。

外部労働力の利用としてこれと類似のものに、請負者のもとで業務を行う労働者がある（以下、「請負業務従事の労働者」⁵⁾という）。これは、社外雇用主に雇用されて業務の提供を行う点では派遣労働者と同じであるが、従事する業務自体を雇用主が管理するか否か、業務管理（指揮命令）の面では、日々の業務管理を雇用主が直接行うか、派遣先事業主が行うかの違いがある（以下、必要に応じて、「派遣労働者」と「請負業務従事の労働者」をあわせて、「派遣労働者等」という）。

2) 秘密保持契約の必要性和有用性

まず、派遣労働者については、労働者派遣法第24条の4において、派遣事業主、派遣労働者は、「正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない」と規定しており、派遣労働者も派遣先の秘密を守る義務が法定されている。

しかし、この規定に違反したことに対する罰則の定めはなく、民事上の不法行為責任の根拠となるのみである。ただ、派遣労働者が派遣業務に従事するにあたり、不正競争防止法違反として罰則の適用を受けることはあろう。

法律にこのような規定はあるものの、一般にその内容が派遣事業主の教育等で派遣労働者に周知されているかどうかは直接的には分からない。従って、派遣先企業と派遣元企業との契約において、派遣労働者が派遣先の業務に従事す

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

ることにより知り得た派遣先企業の秘密情報を漏らさないという規定を設けるとともに、実際に派遣先企業の企業内情報に接する派遣労働者との間では、自らの従業員に対すると同様、直接に秘密保持契約を取り交わすことが、秘密漏洩が生じたときの責任追及の根拠となるのみならず、秘密保持の動機付けとしても有用である。

また、請負業務従事の労働者についても、ソフトウェアの開発、データ処理・管理業務など、特定の業務を委託し、社内において委託業務を遂行する場合、その業務の処理に伴い自社の秘密情報を開示することが必要であったり、社内において、これらの請負業務従事の労働者が社内情報に接する機会があるため、業務委託契約において秘密保持義務を厳しく規定することが不可欠となる。さらに、派遣労働者の場合と同様、当該労働者と直接に秘密保持契約を締結する、または秘密保持の誓約書を提出させることができれば、有用である。

しかしながら、請負・委託の実質を有する契約の履行において、その業務に従事する労働者と委託元企業が直接に秘密保持に関する契約関係（誓約書の提出を含む）に入ることには問題があるため⁶⁾、請負業務従事の労働者にあっては、別途の取扱いを考慮する必要がある。例えば、請負企業との請負契約において、請負業務に従事する労働者から請負企業宛に誓約書を提出させ、その写しを発注企業に提出させるといった方法も、直接契約を締結する（あるいは、誓約書を提出させる）のと同等の効果が期待でき、参考にすべきであろう⁷⁾。

3) 派遣労働者等に対するアクセス管理

派遣労働者による社内情報へのアクセスについては、担当業務の遂行に必要な範囲でのアクセスに限定することは当然であるが、通常は作業場所の限定、アクセス範囲の限定された社内パスワードの付与等の対応が考えられる。

請負業務従事の労働者についても、派遣労働

者と同様であるが、社内 LAN へのアクセスを認めない等の格別の対応も考えておく必要もあろう。

4) 派遣労働者等に対する就業開始時と終了時の措置

派遣労働者の就業開始時においては、過去の派遣先における秘密情報を使用しないこと、就業に伴い接する各種情報は秘密であり、社外に漏らしてはならない義務があること等を確認するガイダンスを行うことが必要かつ有用である。

また、派遣終了時においては、終了時の面接の機会を設け、秘密保持義務の確認、当該労働者が有する営業秘密の回収の手続をすることが必要であろう。

請負業務従事の労働者についても、請負業務の開始時と終了時に、派遣労働者に対するものと同様のガイダンスを行うべきであるが、当該労働者への指揮命令は請負事業主が行わなければならない請負事業に対する規制との整合性をもたせるため、請負事業主の管理者を通じた（または管理者同席のうえでの）ガイダンスが考えられる。

2. 2 組織・体制面からの秘密情報管理

(1) 秘密情報の社内管理体制

秘密情報の漏洩等、実際に問題が生じた場合に、法的な保護を受けるためには、最低限不正競争防止法上の「営業秘密」として認められる要件を満たすだけの秘密情報の管理体制を整備しておく必要がある。具体的には、判例上の秘密管理性が確保される体制を整えることが求められ、また（従業員の採用時の雇用契約・役員就任時の委任契約に基づき秘密保持義務を課すことに加えて）社内規程・ルールの整備を行い、従業員・役員に秘密保持の周知徹底を図るための社内教育を実施することも望まれる。

なお、企業の業種が多岐にわたることから、個々の企業で事業内容に応じて管理体制を整備する必要があるが、経済産業省が公表している

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

「営業秘密管理指針」は秘密情報の管理体制を整備する上で参考になるので一読されたい。

以下においては、まず、不正競争防止法上保護されるための要件を検討し、続けて、具体的に、採用・入社時、転属時、退職時における管理体制・管理方法を述べる。

(2) 「営業秘密」の保護要件としての秘密管理性

秘密情報が不正競争防止法上の「営業秘密」として保護されるためには、(1)秘密として管理されていること(秘密管理性)、(2)事業活動に有用な技術上または営業上の情報であること(有用性)、(3)公然と知られていないこと(非公知性)の3要件を満たす必要がある。この中で特に重要なのは(1)の秘密管理性であり、これまでの民事判例では、秘密管理性の欠如を理由に「営業秘密」としての保護が否定されたケースが多数ある⁸⁾。これらの判例から言えることは、秘密情報の保有者が主観的に秘密として管理しているだけでは十分ではなく、秘密として管理していると客観的に認められることが求められるということである。

判例上、秘密管理性が認められるための基準は、(1)情報の秘密保持のために必要な管理をしていること(アクセス制限)、(2)それが客観的に認められること(客観的認識可能性)の2点である。具体的施策として、(1)のアクセス制限については、(a)どういったレベルの人が秘密情報にアクセスできるかを明確にするアクセス権者の限定、(b)特定の場所からの持ち出しや複製を禁止するなどの制限を課す等のアクセス権者の使用・開示の範囲の限定、(c)アクセス記録を取ること、が考えられる。(2)の客観的認識可能性については、「秘密として管理」されている旨を記載・記述するとともに、どのレベルで管理すればよいか分かるように、極秘・マル秘・部外秘・社外秘等の秘密区分の表示をし、その表示に応じた管理をすることが考えられる。

(3) 採用・入社時における秘密情報管理

1) 新卒採用者

まず、入社時には、新卒採用者から秘密保持に関する誓約書を取得することが必要である。

また、誓約書の取得だけでなく、秘密情報の取り扱いに関する教育も大切である。なお、この教育は継続的に行うことが重要であり、継続的に行うことで、秘密情報の漏洩・流出を防止し、ひいては営業秘密の有効活用意識も生まれるものと思われる。

2) 中途採用者

元の勤務先において秘密情報にアクセスしていた可能性がある者を中途採用する場合には、当該中途採用者と元の勤務先との守秘義務・競業避止義務の存在により、当該中途採用者が持ち込む情報が、営業秘密に関する不正競争行為に該当することがある。従って、中途採用においては、新卒者の採用以上に注意を払う必要がある。

中途採用時の具体的な施策としては、以下のように、採用面接等における採用予定者への確認、中途採用者からの誓約書取得、中途採用者の配属や配置への配慮等を徹底することにより、自己の過失の不存在を証明できるようにしておく必要がある。

(a) 採用面接における確認事項

採用予定者に対しては、面接等で、少なくとも以下の事柄について確認しておく必要がある。

- ① 元勤務先での職務経歴等
- ② 元の勤務先との秘密保持契約の有無
- ③ 競業避止契約の有無および内容

(b) 誓約書の取得

中途採用者から取得する誓約書には、第三者の秘密情報を自社に持ち込まないこと、第三者の秘密情報を保有者の承諾なしに自社内にて開示・使用させないこと、他社で完成させた職務発明等について自社名義での出願をさせないこと、自社で就業するに当たり不都合が生じる競

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

業禁止義務がないこと等も明記しておくことが望ましい。

(c) 配属先の考慮

中途採用者の配属や配置を決定するに当たり、中途採用者が負っている競業禁止義務や守秘義務に抵触しないように配慮する必要がある。

(4) 転属時における秘密情報管理

1) 前所属部署

秘密情報にアクセスした従業員が、所属部署等の変更に伴い、当該秘密情報に無関係の部署等に異動する場合であっても、当該従業員は依然として守秘義務を有する。しかし、部署等の異動の回数が多くなると、当該従業員の退職時に、退職までにアクセスした秘密情報を確認することは難しくなる。

そこで、前所属部署の責任者等は、当該従業員がいかなる秘密情報にアクセスしたかを最も知り得る立場にあるので、人事担当部署に任せただけでなく、秘密保持を徹底するとの認識を持ち、異動時に、当該従業員との面接等により秘密保持義務等を確認し、当該従業員から秘密情報に係る文書等を回収することが望ましい。

2) 新所属部署

新所属部署において秘密情報を取り扱う可能性がある転属者に対しては、異動時に、新所属部署において、転属者への教育、新所属部署が保有する秘密情報への確認、転属者からの新たな誓約書取得等を行い、秘密情報の保全に対する認識を徹底させることが望ましい。転属時に、面接等により認識を新たにさせることにより、退職後における秘密情報の漏洩・流出行為が重大な違反行為であることを意識させることができるものと思われる。

(5) 退職時における秘密情報管理

1) 退職者による秘密情報の漏洩・流出防止
秘密情報にアクセスした従業員が退職しても

秘密情報が漏洩・流出することなく、秘密管理性を維持するには、秘密保持契約の締結、競業禁止契約の締結のほか、退職者との面接等により秘密保持義務等の確認、退職者からの秘密情報の回収も重要なことである。

なお、退職時に上記契約の締結を強制することはできないので、入社時、在職中に契約を締結しておくことが望ましい。

2) 退職面接

秘密情報の漏洩対策としては、退職後の守秘義務、競業禁止義務を定めた契約を締結しておけば、万全というわけではない。守秘義務・競業禁止義務をより貫徹させるためには、退職予定者と面接を行い、守秘義務・競業禁止義務に関する契約内容や違反した場合の法的責任等について確認しておくことが必要であり、その際には、確認書等をとっておくことが望ましい。

(a) 退職面接における確認事項

退職予定者に対する確認事項としては、以下のような事項が考えられる。

- ① 退職理由
 - ② 転職先
 - ③ 守秘義務および秘密情報の内容
 - ④ 競業禁止契約の内容および違反に対する責任
 - ⑤ 秘密情報・資料の返却
- (b) 面接ができない場合の処理

退職面接ができないとき、または十分行うことができなかったとき、退職時までに締結した秘密保持契約書、競業禁止契約書の内容を再確認する書面と契約書の写しを退職予定者に渡しおくことが望ましい。こうしておくことにより、後日、契約に関して生じる諸問題を未然に防止することができる。

3) 物理的な秘密情報・資料の回収

退職者が、例えば、製品サンプルや図面、あるいは、顧客情報等、会社の秘密書類・資料その他の秘密情報を持ち出し、競合他社に提供し

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

たり、それらを利用して競業行為を行うことがないように、退職者が退職時に保有している会社の秘密情報に関する文書を会社に返却させるとともに、それらが実際に返却されているかを確認する必要がある。また、秘密情報を持ち出されないようチェックすることも必要である。

さらに、退職者から秘密情報に該当する文書を回収するだけでなく、携帯電話、パソコン等のツールの回収も忘れてはならない。これらのツールにも秘密情報が保管されていることが多いからである。また個人所有のツールであれば秘密情報の消去を要求することも必要である。

なお、確認的な意味において、会社の秘密情報に関するものは全て返却したことを保証する誓約書を取ることも必要であろう。

4) 秘密保持契約の締結

退職者が一般的に雇用契約に付随する義務として守秘義務を負うかどうかは争いがあるので、退職者の守秘義務を徹底するためには、退職者との間においては明確な秘密保持契約を締結する必要がある。

入社時や在職中にすでに退職後の秘密保持義務を含んだ秘密保持契約を締結している、または誓約書を提出させている場合もあるが、退職時にはその者が在職中どのような秘密情報に接していたかがはっきりしているため、より特定した形で秘密保持契約を締結することができるので退職時の契約締結は有益である。

契約内容は、必要性や合理性の範囲内でかつ公序良俗違反とならない程度にする配慮も必要である。後日、裁判において契約が無効と判断されることがないようにするためである。

5) 退職者の競業禁止義務

企業は、秘密情報等にアクセスしていた従業員等の競業行為を防止するため、誓約書を提出させたり、競業禁止契約を締結したりすることが考えられる。守秘義務違反の立証は困難なので、競業禁止義務を負わせることは、守秘義務

違反が生じないようにすることを担保する意味も持ち、有効な手段と考えられる。

在職中は、「従業者は不正な競業によって使用者の正当な利益を侵害しない」といった競業禁止義務を信義則による労働契約上の付随的義務として負うことになるが、退職後は、退職者には職業選択の自由があるので、退職者が取締役や支配人でない場合は、在職中のように一般的な競業禁止義務を負わすことはできず、特別の法的根拠が必要となる。

競業制限は、企業秘密の保護、退職者の転職・再就職の不利益、独占集中の恐れやそれに伴う一般消費者の利害などの社会的利害の視点に基づき、合理的範囲内で認められる。

合理的範囲であるかどうかは、一般的に、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の種類、代償の有無等を基準として判断され、秘密保持のためといえども、退職者の競業を制限する「退職後の競業禁止契約」等を締結する場合、これらの点を十分に考慮し、地域や期間を最小限に限定し、場合によっては競業を制限する代償措置として退職金の上積みや一時金の支給を定めた内容にすることが必要である。

6) 退職金制限条項

競業禁止契約等と併用して、就業規則において、退職者が、競業禁止契約等に違反し、競業禁止期間内に同業他社に就職し、あるいは自ら競業行為を営んだ場合には、例えば退職金を2分の1に減額するという内容の退職金制限条項を設けることも考えられる。

ただし、上記の場合でも退職金を全額支給しないとするのは、よほど従業員の側に背信性がない限り、認められることは難しいようである。

2.3 第三者との関わりにおける秘密情報管理

(1) 管理の必要性

これまでは、自社内における自社情報の管理

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

を中心に述べてきたが、秘密情報管理においては、自己の秘密情報のみならず、他者の秘密情報を適切に管理することも重要である。

秘密情報の管理が真の意味で適切に保持されるためには、事業活動に応じた適切かつ合理的な取り決めとその実効性の確保が重要となる。

そこで、具体的にいかなる相手の場合にどのような点に留意して秘密情報を管理していくべきか、場面に分けて述べる。

(2) 企業間同士の秘密情報管理

競合企業か否かを問わず、他社に対する秘密情報の開示に際しては、秘密情報である旨及びその情報の帰属について、契約上に明記することを要する。秘密情報の特定と被開示者に注意喚起する必要があるからである。

例えば、製造委託や共同開発活動を行うにあたっては、秘密情報を的確に管理するために、まず開示される情報の内容、管理方法、違反時の処置等を盛り込んだ秘密保持契約書あるいは秘密保持条項を盛り込んだ本契約を締結すべきである。

1) 秘密保持契約における留意点

秘密情報を特定し、被開示者に注意喚起をするためには、少なくとも、以下の点を契約に盛り込む必要がある。

- ① 秘密情報の定義⁹⁾
- ② 開示の目的
- ③ 守秘義務および目的外使用の禁止
- ④ 管理方法
- ⑤ 発明等の取扱い
- ⑥ 秘密保持期間

2) 情報開示側の留意点

(a) 秘密情報の特定

開示情報には、秘密情報である旨の表示が必要である。また、情報開示に際しては、情報受領の確認書の提出を被開示者に求めることが、後日の問題発生を未然に防止するために有益で

ある。

また、口頭により秘密情報を開示した場合には、出来る限り速やかに、書面にて開示情報の内容を確認すべきである。(秘密保持契約または秘密保持条項において、期間を定めて、上記の趣旨の取り決めを挿入しておくべきである。)また、電子情報として開示した場合も、同様に書面で開示情報の内容を確認していくべきである。

(b) 開示情報の管理

秘密情報の開示後もその管理状況を監視する必要がある。すなわち、開示した情報が秘密として管理されており、契約に反して使用・開示されていないか、コンタミネーションが起こっていないか、相手の販売カタログのチェック、特許公開情報、発表論文等、あるいは取引先からの情報等により絶えず監視し、また被開示者に対して管理状況の報告を求めるなど、不正使用・漏洩防止に努めることが重要である。

(c) 秘密情報の返還・破棄

開示した秘密情報を契約終了にあたってそのまま放置することは秘密情報を無管理の状況に置くこととなり、漏洩の危険が高まるため、契約終了時には秘密情報の返還・破棄をしなければならない。返還・破棄はコピーも含めて開示情報が全て処置されたことを確認することが重要であり、返還・破棄が間違いなく行われた旨の確認書の交付を受けておくことが重要である。

3) 被開示者側の留意点

(a) 開示者の確認

秘密情報の開示を受けるにあたっては、秘密情報の開示者が正当に情報を開示できる者であるか否かを調査する必要がある。

正当に情報を開示できない者とは、例えば、守秘義務を負う者、不正に情報を入手した者などであり、このような者から開示を受けた場合には、後日、当該情報の使用ができなくなる場合もあり、さらには、不正開示された情報の取得者として、不正競争防止法違反とされるおそ

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

れもある。

このような状況を避けるためには、契約書等において、正当に情報を開示できる旨の宣誓・保証文言を明記し、確証を得ておくことが望ましい。これにより不正競争防止法における、いわゆる適用除外を受けることができるからである。また、上記弊害が生じた場合には損害賠償の求めができることも加えるとよい。

(b) 守秘義務の除外

開示された情報が、すでに自己が保有する情報、あるいは公知事実であるような場合がある。これらは開示を受ける時点で点検し、問題ある場合には即座に通告、秘密情報ではない旨の相互確認をしておかないと、受領した秘密情報の管理義務違反、コンタミネーション等、秘密情報の不正使用・開示等事後のトラブルの原因となる。

守秘義務の除外については、秘密保持契約(あるいは秘密保持条項)において、明記しておくことが必要である。

(c) 開示情報の管理

開示された情報と自社情報とのコンタミネーションを避けるべく管理を徹底することが必要である。

2. 4 国との間の秘密情報管理

民間の企業が、官公庁や公的な機関等との開発委託や共同研究において、契約で秘密情報の取扱いを定めておく点は、企業間の場合と変わらない。ただし、官公庁や公的な機関等との契約の場合には、次の2点において民間企業とは異なることに留意しておくべきである。

1点目は、成果は公益に資するよう取り扱われるという点である。つまり、重要な秘密情報であっても、公益を理由に開示せざるを得なくなる場合があるということである。

2点目は、行政機関や独立行政法人との関わりについては、情報公開制度に基づいて、開示した秘密情報が公開される可能性がある点である¹⁰⁾。

こうした点に留意しつつ、契約を締結しておくことが秘密情報管理の観点からは重要である。

2. 5 大学との間の秘密情報管理

大学との関係において留意すべきは、同じ研究者が競合企業の同様の研究に従事する場合があることや、研究委託または共同開発した分野においてその大学がベンチャー企業を興すような場合があるということである。かかる場合、企業は競合企業や大学の興したベンチャー企業に自社の重要な秘密情報が掌握されてしまう可能性があり、契約書において他者情報とのコンタミネーションの防止や開示情報の目的外使用の禁止等の手立てを打っておくことを検討する必要があるだろう。

また、大学との間における研究委託や共同研究にあっては、学生が研究開発補助者として係わる場合がある。学生は卒業後の就職先も不明であり、研究委託などの過程で知り得た情報を就職後使用することも考えられるため、秘密保持に関し非常に不安定な状況にあるといわなければならない。これらの者を教授等の管理責任に委ねるだけでよいか問題が残る。

2. 6 多数当事者間の秘密情報管理

コンソーシアムなどの複数社が集まって、一定の製品分野の規格化標準化活動を行う場合等がある。この場合には、全参加者がアクセスできる情報、特定の当事者のみアクセスすべき情報等、コンソーシアムの目的に応じて、情報を峻別した上で、適切な管理体制を確立すべきである。

3. 組織体の変化に対応した秘密情報マネージメント

ここでは組織体自体が変化する場合に秘密情報をいかにマネージメントしていくかについて検討する。特に、2001年4月施行の会社分割制

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

度の導入後、急増している分社化の場合を取り上げ、次に組織体自体が消滅してしまう倒産／清算の場合の留意点につき検討し、最後に、このような組織体の変化に対して、柔軟にかつ適切に対応していくための一方策として、信託化が利用可能かどうかという点について考える。

3. 1 分社経営と秘密情報管理

(1) 必要性

分社化とは、一般的には、「企業がその事業部門または組織の一部を分離して、独立した子会社とすること」¹¹⁾と定義される。2001年4月施行の会社分割制度の導入後、新制度を利用した会社分割（分社化）の実施企業数は急増しており、グローバル競争にさらされた日本企業の生き残りをかけた事業再編・組織再編が急速に進められている¹²⁾。このような動きの中で、分社化された子会社における秘密情報管理について、親会社として、どのように関与すべきかを考えておく必要がある。

(2) 管理形態

親会社と子会社からなる企業グループにおける秘密情報の管理形態としては、親会社による集中管理か、親会社・子会社それぞれの分散管理が考えられる¹³⁾。いずれの形態をとるにせよ、実際の秘密情報の管理、つまり、経済産業省の「営業秘密管理指針」のいう組織的管理方法¹⁴⁾の「管理策の実施」については、親会社、子会社それぞれにおいて行うべきは言うまでもない。ここで考慮されるべきことは、「管理策の策定」、「管理状況の監査」、「管理策の見直し」についてである。

グループ経営下における知的財産管理は、グループ全体の知財力の向上を図ることが重要であるとされ、秘密情報管理においても、グループ企業間で、必要なノウハウ等が共有化され¹⁵⁾、活用される一方で、グループ経営の視点から、

一元的・統一的な管理策が実施されていることが望ましい。特に、分社化にあたり、従来、親会社が保有していた秘密情報を子会社に移転している場合、親会社が取得または保有する秘密情報を子会社に開示する場合、ある子会社の保有する秘密情報をグループ企業内に展開する場合等においては、各社異なる管理体制、管理レベルでは、当該秘密情報が「営業秘密」としての法的保護を受けることができないという事態が生じるおそれがある。親会社が、管理方針を打ち出し、管理規程を作成し、それを子会社に展開し、グループ企業各社の社内体制の整備を啓蒙・教育活動を通じて行わせしめ、方針・規程に忠実に管理が行われているかを定期的に監査し、不十分なところは是正させ、必要に応じて、管理方針・管理規程の見直しを行っていくことが必要である。

(3) 実務上の課題

上述したように、親会社の秘密情報や子会社の秘密情報を企業グループの共通資産としてグループ企業内で活用しようとする場合あるいはグループ企業における知的財産権の一元管理として、親会社の知的財産部門が、子会社の特許を受ける権利を譲り受け、出願等の権利化を行う場合には、グループ企業とはいえ、法人格の異なる企業に、秘密情報を開示することになる（後者の場合には、出願前の発明・考案）。その場合、当該情報が、営業秘密の保護要件である秘密管理性を失うことにならないかが問題となる¹⁶⁾。これについては、親会社の策定した方針・規程の内容が要件を満たすものであり、上述したような管理体制が機能しているのであれば、秘密管理性の喪失とはならないものと考えられる。

さらに、分社した子会社を第三者に売却するような場合に、親会社より開示した秘密情報やグループの共通資産となっている秘密情報の取

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

扱いをどうするか、という問題も考えられる。ここでは、帰属の問題は扱ってこなかったが、対象となる秘密情報を文書化し、グループ間といえども、契約において、帰属の問題、返還の問題等明確に定めておく等の手立てを検討しておく必要がある。

3. 2 清算・倒産時の秘密情報管理

(1) 必要性

秘密情報の開示を受けていた会社が清算、解体、倒産などにより秘密情報を管理する実体を失う場合には、情報の提供会社の重要な秘密情報が不測に第三者に開示されたり、譲渡されたりすることによる流出を回避する必要がある。

(2) 秘密情報の漏洩防止

特に破産、会社更生、会社再生等の法的手続きがとられる場合には契約の解除権を含み、管財人にその処分権が存在するため管財人の同意がない限り情報の提供者の立場から重要な秘密情報の取扱いをコントロールすることが困難となる。そのため、秘密情報を開示する段階において不測の状況を考慮した契約を締結しておくことが重要である。特に契約の条項として、開示した秘密情報の帰属（所有権）、譲渡の禁止、破産等の手続きがなされた場合の無催告による契約の解除、開示した秘密情報の使用の禁止およびその返還の要求を明記しておくことで、当該秘密情報の流出経路を断つ必要がある。

また、破産、民事再生、会社整理、会社更正もしくは特別清算等の申立て手続きに入る場合に、その通知義務を課すことにより管財人に処分権が渡る前にその取扱いについて協議する期間を設けることができ、より速やかな対応とすることができる。

(3) 秘密情報の管理

秘密情報は装置、製品などの物、契約書・設

計図などの書面などに具現化・記載されていることが多いが、近年のIT化の影響で電子情報化された秘密情報もある。電子情報はコンパクトであるため多部門で使用されることが多く、これらのものから情報が漏洩しないように工夫することも必要である。また、パソコンのハードディスクに秘密情報が保存されている場合には、パソコンが会社設備として差し押さえの対象となった場合、同時に秘密情報も漏洩の危機に直面するということを考慮すべきである。ハードディスクの中まで秘密情報の存否を認識した上での情報管理が必要である。

一方、秘密情報が従業員個人の頭の中に入っているものなどのように、文書化されていない場合や契約対象として具体的に特定できないものもある。会社の清算には従業員の退職、転職を伴うため、従業員の個人レベルで対象となる秘密情報を把握しておくとともに、秘密保持契約、競業禁止契約において秘密情報の流出を最大限に阻止する手段を講じておく必要がある。

以上のように会社の清算がなされた場合に開示された秘密情報の承継先が不透明にならないよう、普段からの秘密情報の管理を充実させることにより不測の事態に対応できる体制を確立しておくことが重要である。

3. 3 営業秘密の信託化

(1) 信託化のメリット

「営業秘密」に関しても、他の知的財産権と同様に信託化が可能であるとすれば、先に検討した人の移動、企業の組織変化の場合にも信託会社と秘密保持契約を締結することにより、これまで以上に企業の秘密情報の保護・管理が可能になると思われる。

知的財産権の信託化は、法律上は、現行信託業法第4条の受託可能財産の制限を撤廃することにより可能となる。ただし、信託法第1条で定義される「信託の対象」は、「財産権」を広く

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

指すものであるからである¹⁷⁾。(ただし、「営業秘密」については、信託財産としての適格性の問題が残り、これについてはさらに検討が必要と思われる¹⁸⁾。)

特許権を企業グループ内で集中管理あるいはクロスライセンスする場合の信託会社による集中一括管理、または多数の著作権を集めて組み合わせられるソフトウェアライセンスの集中一括管理によるメリットと同様に、企業の秘密情報も信託会社で一括管理することができれば、秘密情報の範囲の確定（個人に限定されているものを文書化等により明確にできる）、その価値（有用性）評価、秘密管理の徹底、グループ内での円滑な利用ができると考えられる。

(2) 信託化の問題点

上述したとおり、信託業法の改正により、「営業秘密」の信託会社（グループ企業内での設立となろう）での取扱いが可能となり得るが、知的財産権の信託化の議論の中で大きな問題となっているように、いわゆる受け皿となる信託会社が秘密情報を的確・十分に管理できるかという問題がある。また、秘密情報を信託化する際に何をもって秘密情報の範囲を定義できるかという問題も生じる。(個々人の秘密情報をきちんと明確にできるか。) さらに、(1)で述べたとおり、「営業秘密」の信託財産としての適格性の問題、最後に、秘密管理の徹底の問題もある。しかしながら、この点については、信託会社という専門的な受け皿を作るのであるから、専門家集団を養成することにより、各グループ企業による管理よりは秘密情報の管理が確実になると考えられる。

4. おわりに

秘密情報は、企業の営業活動、研究・開発に欠くべからざるものであり、事業競争力の源泉である。個々の企業の事業・経営の形態により

秘密情報の使用される方法が異なり、各社に応じたマネージメントが行われるべきものと考えられる。本稿が、企業の秘密情報のマネージメントについて、各社の検討の端緒となれば幸いである。なお、当委員会では、2004年度のテーマとして、企業の秘密情報マネージメントについてのガイドブックを発行する予定である。紙幅の関係で、本稿では詳細に述べることはできなかった事項についても、こちらで紹介するつもりである。

本稿は、2003年度フェアトレード委員会委員全員で分担執筆したものをまとめたものである。関連条文等の解釈については、各執筆者の見解である。

注 記

- 1) 経済産業省「営業秘密管理指針」(平成15年1月30日)、p.26。以下、「管理指針」という。
- 2) 前掲注1)、「管理指針」p.27
- 3) 渡邊岳「法的側面からみた営業秘密の保護」労政時報第3606号(2003年)、pp.9~10
- 4) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年七月五日法律第八十八号)第2条第1号、第2号
- 5) この場合、雇用主に対する業務委託契約の形式をとることが普通である。あえて分類すれば、請負と準委任の混合契約となるが、本項においては請負で代表させる。
- 6) 業務請負と労働者派遣はその実態が似ていることが多く、労働行政の観点からこれらを明確に区分して各々につき適切な規整を行う必要があるところ、発注元企業と請負(受託)企業の労働者が直接秘密保持に関する契約締結(誓約書提出)することは、請負と認められるための基準を満たさないことになり、労働行政の立場から問題があると考えられるからである。前掲渡邊、pp.9~10。なお、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準(昭和六十一年労働省告示第37号)の全文は、厚生労働省のホームページ(<http://www.hourei.mhlw.go.jp/~hourei/>)を参照。また、労働者派遣事業と請負の違いについては、広島労働局ホームページ([380](http://www.hir-</div><div data-bbox=)

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

oroudoukyoku.go.jp/contens/antei/antei.html)の「Q&A 労働者派遣事業」を参照。

- 7) 渡邊前掲注3), pp.9~10参照。
- 8) 前掲注1), 「管理指針」中に挙げられている16件の判例中, 「秘密管理性」が認められているのは, 4件にとどまる。
- 9) 秘密情報の対象を「開示されたすべての情報」のように設定することがあるが, このような契約内容は, 過度な義務を課しているとされ, 民法第90条の「公序良俗」違反として無効とされる場合がある。また実質面でも「一切の事項」を営業秘密と規定することは却って何が保護の対象なのか不明確になり, 実効性を失うといった点で, 注意すべきである。
- 10) ただし, 不開示情報については除かれることとなっており, マネジメントの観点からは, 保護すべき企業秘密が, 不開示情報に該当するかどうかを事前に調べておくことが重要である。

「情報公開法」の不開示情報としては, 特定の個人を識別できる情報(個人情報), 法人の正当な利益を害する情報(法人情報), 国の安全, 諸外国との信頼関係等を害する情報(国家安全情報), 公共の安全, 秩序維持に支障を及ぼす情報(公共安全情報)などが定められている。

企業秘密の取り扱いに関する条項としては, 情報公開法5条2項ロにおいて, 「行政機関の要請を受けて, 公にしないとの条件で任意に提供されたものであって, 法人等又は個人における通例として公にしないこととされているもの(以下省略)」は不開示情報とされており, こうした不開示情報にあたるかどうかの一つのポイントになる。
- 11) 遠藤泰弘「分社経営の実際」(日経文庫, 1988年)p.14。なお, 「分社化」という用語は, 法的には社内の一組織でありながら, 通常の事業部よりも, 独立性を高め, 権限を拡大された, いわゆる「(社内)カンパニー」制を含んで使われる場合がある(若山秋雄「今日的な分社化と企業経営者の意識—分社化は経営になにをもたらすか—」産政研フォーラムNo.59, 2003年, 参照)が, 本稿では, 独立の企業体としての分社のみを扱う。
- 12) 企業再編の目的としては, 従来, 日本企業の場合

には, 多角化で失敗した不採算事業からの撤退が多いが, 欧米企業の場合には, 企業価値を最大化するために, 非コア事業を分離してコア事業に集中し経営効率を高めるもの, 成長事業・成熟事業観の経営資源配分の適正化をめざすもの, キャッシュフローの性格が異なる事業の分割による経営構造の革新をめざすもの, コングロマリット・ディスカウントの解消をめざすもの等があげられる(小沼靖・山本史門・河野俊明・岩垂好彦「日本企業活性化のための再編戦略」NRI 知的資産創造2001年12月号参照)。

- 13) (財)知的財産研究所の調査研究においては, 知的財産権の管理部門の配置先と権利帰属先の2項目に着目して, (1)管理・権利帰属共に集中させる形態(管理形態1), (2)管理は集中, 権利帰属は分散させる形態(管理形態2), (3)管理・権利帰属共に分散させる形態(管理形態3), (4)集中および分散形態の併用形態(管理形態4)の四つのモデルを設定する。伴誠一「グループ企業における知的財産権の活用に関する調査研究」(知財研紀要2002)参照。
- 14) 前掲注1), 「管理指針」p.38以下参照。
- 15) 経済産業省「知的財産の取得・管理指針」(平成15年3月14日), p.15
- 16) 伴・前掲注13)「調査研究」p.120以下参照。ここでは, 秘密管理性の問題の他に, (1)営業秘密の秘密管理体制の観点から, 出願手続き等を委任する弁理士事務所および弁理士を, 親会社と事業子会社とで別個に分ける必要があるか, (2)事業子会社の営業秘密が侵害された場合, 親会社も差止請求, 損害賠償請求をすることが可能か, の問題も指摘されている。詳しくは, 同pp.120~121参照。
- 17) 信託法第1条は, 「本法ニ於テ信託ト称スルハ財産権ノ移転其ノ他ノ処分ヲ為シ他人ヲシテ一定ノ目的ニ従ヒ財産ノ管理又ハ処分ヲ為サシムルヲ謂フ」と規定する。
- 18) 伴誠一「知的財産権の信託活用に係る法的諸問題の検討に関する調査研究」(知財研紀要2003)p.40参照。

(原稿受領日 2004年1月5日)