

秘密保持契約書・誓約書の注意点

松 村 幸 生*

抄 録 秘密保持契約・誓約書は、企業内部ないしは企業間の秘密情報の管理手段として各企業が自衛的に作成するものだが、単に秘密保持義務によって従業者や相手方企業を契約的に拘束することだけでなく、企業秘密保護を目的とする不正競争防止法に適合し、この法と連携・協働できることが必要である。

不正競争防止法は、秘密情報の保護を究極の目的としつつも、反面で、過重な秘密保持義務から副作用的に派生する従業者の職業選択の自由、営業活動への制約の危険も考慮して規制をしている。この観点から、秘密保持契約・誓約書が法的に有効とされ、不正競争防止法の秘密保護手段を効果的に利用できなくてはならない。

そのためには、秘密保持義務を負担するものの立場に配慮し、(1) 秘密保持義務の対象を明確に特定する (2) 必要性・合理性のあるものに秘密情報を限定すること (3) 署名の際には秘密保持義務者の慎重な意思確認を行うことが重要である。

さらに、従業者が職務の過程で獲得した情報を企業秘密として管理にするための規定、さらには中途採用等により従業者の既保有の秘密情報とのコンタミネーションが起これないための配慮なども必要となる。

目 次

1. はじめに
2. 秘密保持契約のポイント 不正競争防止法との連動・連携
3. 秘密管理性と秘密保持契約・誓約書
4. 不正競争防止法の法意
 4. 1 秘密保持義務の副作用的弊害
 4. 2 職業選択の自由、取引安全とのバランスのとれた秘密保持義務
5. 秘密保持契約・誓約書の意味をめぐらる問題
 5. 1 秘密保持契約・誓約書のポイント
 5. 2 秘密保持契約・誓約書の意思的基礎の充実
 5. 3 従業者との秘密保持契約の段階的締結
6. 退職時の秘密保持義務誓約書の署名拒否
 6. 1 退職時の署名拒否
 6. 2 署名拒否への対応
 6. 3 署名拒否とペナルティ
7. 秘密情報の対象の特定
 7. 1 対象情報の特定と絞込み

7. 2 口頭開示情報の取り扱い
7. 3 企業未開示情報
7. 4 成果物の帰属
8. 秘密保持の例外規定
9. 中途採用と情報のコンタミネーション
 9. 1 事前の調査と確認
 9. 2 秘密保持契約・誓約書での対応
10. おわりに

1. はじめに

秘密保持契約・誓約書は、秘密情報保護のための人的管理手段として利用されてきた。しかし各企業の内部的な自衛的手段にとどまらず、法律を中心に、ガイドライン・裁判例などを通じて形成される秘密保護のための法体制と連携・共同することが必要となっている。そのた

* 弁護士・弁理士 Yukio MATSUMURA

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

めには、秘密保持契約・誓約書の作成にあたって、どのような点に注意し、どのような条項を設けるかが重要である。

2. 秘密保持契約のポイント 不正競争防止法との連動・連携

企業秘密保護のためには、企業秘密情報にアクセスする者・企業に対して、秘密保持義務を負担させる「秘密保持契約・誓約書」が不可欠の手段として従来から利用されてきている。

一方、法律では、平成2年に不正競争防止法に営業秘密保護の規定が導入され、その後、情報事故の増大に伴い平成15年、17年と秘密保護の強化の見地から法改正を経た。

このように秘密保護のための法体制が整ってからは、「秘密保持契約・誓約書」は、これらの法に適合し、不正競争防止法の法的保護を効果的に利用できるものを作成することが必要となった。本稿は、不正競争防止法の求める「秘密保持契約・誓約書」についての注意点について指摘する。

3. 秘密管理性と秘密保持契約・誓約書

不正競争防止法の基準をクリアした秘密情報は、「営業秘密」として保護され、これを侵害する一定の行為（不正競争行為、不競法2条1項4号ないし9号）に対して、差止請求権（不競法3条）、損害賠償請求権（不競法4条ないし9条）、信用回復措置請求権（不競法14条）の保護が与えられ、特定の秘密侵害行為には刑事罰が科される（不競法21条）。

不正競争防止法の保護を受ける「営業秘密」と認められるためには、当該秘密情報が、次のような要件を備えていることが必要である。(1) 有用なものであること（財やサービスの生産、販売、研究開発に役立つ等事業活動にとって有用であること）(2) 非公知のものであること

（当該情報が刊行物に記載されていない等、保有者の管理下以外では一般に入手できない状態にあること）(3) 秘密として管理されていること（①当該情報にアクセスできる者が制限されていること、アクセス制限の存在②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）の3要件である。このうちの中心的な要件は「秘密管理性」である。

経済産業省は、「営業秘密管理指針」（平成17年10月改訂）を策定し、この秘密管理の内容をさらに明確なものとした。

そこでは、(1) 物理的管理（情報の保管室への立入禁止や施錠・入退室の管理など）(2) 技術的管理（コンピュータのアクセス制限、プロテクトなど）(3) 人的管理（関係者に対して秘密保持義務を課すなど）(4) 組織的管理（上記(1)ないし(3)の管理が円滑に秩序立てて機能するように組織を整備する）に整理・分類している。

この秘密管理性を具備するために、秘密情報を取り扱う秘密情報アクセス者を管理する人的管理の重要な手段として、秘密保持契約・誓約書が必要となる。

つまり不正競争防止法の保護を受けるための資格である「秘密管理性」を具備させ、「秘密侵害」が生じたときに、不正競争防止法の保護手段を効果的に発動させることができるような内容をもった「秘密保持契約・誓約書」を締結する必要がある。

4. 不正競争防止法の法意

4.1 秘密保持義務の副作用的弊害

不正競争防止法は、いうまでもなく「営業秘密」の保護を究極の目的としているが、その解釈にあたっては、秘密情報の保護から生ずる副作用的弊害に対する配慮をしていることが重要

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

である。

(1) 企業と従業者スタッフとの関係

秘密保持契約・誓約書は、秘密保持義務を負う側の従業者やスタッフにとっては、重大な責任を課し、一定の不利益を忍受させる。

従業者が、在職・在任中に一定限度の秘密保持義務を負うのは信義則上も当然であるが、企業を退職・退任した後も、従業者が、このような秘密保持義務を負担とする場合、例えばその後の新たな就職や独立開業活動に対して、一定の制約を課すことになる。特に、退職後のこれまで仕事を通じて習熟したスキルをもって、競業する業種に就職したり、自らベンチャーで開業をしたりすることに萎縮的効果を及ぼす。職業選択の自由、営業の自由という憲法でも保障された経済にかかわる大切な権利の侵害、経済的にも労働市場での労働力の活発な移動やベンチャー企業による経済の活性化が大きく損なわれることにもなりかねない。

(2) 企業間取引の秘密保持

企業間の秘密保持契約でも同種の弊害を伴う。例えば企業間の共同研究・開発の事業の場合、お互いにさまざまなノウハウ・データ等の情報を交換する。共同事業終了後も、一方の企業が、その情報を自社のノウハウとして、使用していたところ、元のパートナー企業から、「秘密侵害」とクレームがつけられる。不正競争防止法の差止請求によって、自社の生産ラインや営業活動をストップさせられ、甚大な損害を被ることもありうる。

これは、企業間の共同事業をする際にお互い情報を出し渋ったり、そもそも企業間の共同事業自体を控えようとしたり、企業活動が萎縮してしまうことにもなり、経済の活性化を大きく損なう。

4. 2 職業選択の自由、取引安全とのバランスのとれた秘密保持義務

このように「企業秘密」の強力な保護は、反面で労働者の自由な移動、職業選択の自由、営業の自由を侵害し、また情報をめぐる取引の安全、企業の自由な経済活動を閉塞させてしまうという副作用・弊害を伴う。

したがって、不正競争防止法は、企業秘密の保護を究極の目的としながらも、その解釈や規定においては職業選択の自由や営業の自由の侵害、情報取引の安全を損なわないようにバランスを図っている。そのバランスは、秘密保持契約・誓約書のあり方にも影響を及ぼす。

したがって不正競争防止法、その法を具体化したルールである裁判所の判例、経済産業省の営業秘密管理指針は、秘密保持契約・誓約書の必要性を重視するものの、どのような秘密保持契約・誓約書でも許容するものではなく、むしろ秘密保持義務という不利益を負う従業者・スタッフないしは企業の立場を考慮して、秘密保持契約・誓約書の有効性を慎重かつ厳格に審査する傾向にある。

特に、平成15年、17年と不正競争防止法が秘密保護を強化すべく改正されたため、秘密保持契約・誓約書についてもその有効性については、慎重かつ厳格に審査される傾向にある。

5. 秘密保持契約・誓約書の意味をめぐらる問題

5. 1 秘密保持契約・誓約書のポイント

では、法の見地から観た「秘密保持契約・誓約書」の有効性のポイントとは何か。

第1に企業と従業者間においては、業務遂行の過程で、お互いの保有する膨大な情報が、交換・流通される。そのような膨大な情報の中で、何が秘密保持義務を負うべき「秘密情報」で、

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

何が「秘密」ではないのか、この限界が、はっきりとしていないと秘密保持義務を負う従業者やパートナー企業など被開示者は、不安このうえないことである。

そこで、必要な情報を的確に盛り込みつつ、秘密保持義務の対象を合理的かつ明確に保護する必要がある。

第2に、秘密保持義務という一定の不利益を負担する個々の従業者・スタッフ秘密管理規則、就業規則等で一般的なルールを定めた上で、なおかつ個々のスタッフの個別の意思の確認という意味で秘密保持の個別契約を結んだり、誓約書を提出させたりするという形で、守るべき秘密の内容と範囲を特定しながら、慎重な意思確認を行っていくのが法の要請である。

医療の場面では、医師が治療にあたって、患者に対して、医療行為の内容やメリット、リスクをきちんと説明して、十分患者に治療行為の内容を理解させたうえで同意を求めるという「インフォームド・コンセント」の必要性が叫ばれている。秘密保持義務の場面でも同様で、個々の従業者やスタッフが、しっかりと保持すべき秘密の内容とその責任を理解したうえでの契約書や誓約書への署名が求められるようになってきている。

これを考えると概ね以下の3つの点が、「秘密保持契約・誓約書」に要求されるポイントであるといえる。

(1) 秘密保持義務の対象内容を明確なものにする

どのような秘密をどの限度で保持する義務を負うか、きちんと秘密保持義務者に予測できるようにする。

(2) 対象内容を合理的な必要なものに限定する

秘密保持義務が広汎なものにならないよう秘密保有者にとって合理的に必要な限度に限るこ

とが必要である。

(3) 契約書・誓約書の意思確認を慎重に行う
秘密保持義務の内容と範囲を十分に理解したうえで、同意・誓約をする。

5.2 秘密保持契約・誓約書の意思的基礎の充実

経済産業省の営業秘密管理指針においても、秘密保持契約・誓約書は、(1) 入社(就職)時 (2) 在職(プロジェクト等参画)時 (3) 退職時の3つの時点で、徴求・提出させることが望ましいとされている。

これまでは、入社時に提出した秘密保持誓約書しかなく、しかも契約文言は、「貴社の指定した営業秘密については、退職後といえどもこれを漏洩したりしません」というような簡単なものがあるだけという事例が多かった。しかし、入社時点で交わした抽象的で簡単な誓約書であるために、元従業者からは、「誓約書に署名した記憶がない」「入社時だったので、よく意味を理解しないで署名した」「当該情報が秘密だと知らなかった、誓約書にも明確に記載されていない」などと反論され秘密保持契約・誓約書の拘束力が争いとなる例が多かった。

昨今、裁判所においても、この秘密保持契約・誓約書の署名の成立が真意に基く真正なものかどうかについては、以前にも増して慎重に判断する傾向が見られる。

入社時点では、まだ、当人がどのような部署について、どのような仕事をし、どのような重要情報に接するかが不明である。

したがって、従業者に誓約書を提出させて秘密保持義務を課すとしても、そもそもその目的である「秘密情報」自体がどのようなものか、判然としない実態がある。そういった意味では、実際に、仕事を開始し、部署やプロジェクトに参画して、本人が具体的に接する情報の範囲が明らかになっていく諸段階で、秘密情報を特定

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

しながら、誓約書を提出させるということが必要とされる。

また、入社時点では、今後の自分の状況、ましてや退職後の状況など考えも及ばないことが多いであろうし、秘密保持義務の内容を十分理解し納得したうえでの「インフォームド・コンセント」であったかどうかについては疑問も多い。

前記のように「秘密内容」を特定し、十分な意思確認をするためには、例えば入社時に一度だけ秘密保持契約書・誓約書を取得しておくだけでは不十分な場合も多い。秘密保持義務を締結する時期としては、大きく①入社時、②特定のプロジェクト参画時、③退職時の3点が考えられる。

5. 3 従業者との秘密保持契約の段階的締結

① 入社時

新入時点は、新入社員に対して今後どのような営業秘密が開示されるかを予測することが困難なので、秘密保持義務の対象となる情報を限定することは困難である。そこで、実務上は、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、一般的な秘密保持義務を課す。しかし、退職後に続く過度に広範な秘密保持義務を含む契約は、公序良俗違反となる可能性があるため、事後的に秘密保持義務の対象となる情報を限定することが不可欠となる。

② 特定のプロジェクト参画時・異動時

企業にとって、例えば共同研究開発など重要なプロジェクトに参画する場合、特定の部署に異動し、新たな営業秘密を開示されることとなった場合、秘密保持契約を締結する必要がある。この場合、プロジェクトに関する秘密情報ということで秘密保持義務の範囲を限定することが可能である。また、プロジェクト終了後においては、秘密保持義務を特定することが容易にな

るので、終了後に契約を締結する、あるいは参画時に締結した契約に基づき、対象となる情報の範囲をより特定することも考えられる。

③ 退職時

退職時は、当該従業者がそれまで従事してきた職種、開示された営業秘密を特定することは比較的容易である。しかし、退職時に同種競合企業への転職やベンチャーの独立開業が決まっていたりしている場合、署名を拒絶されることも考えられる。

入社時やプロジェクト参加時、特定の職務についた時などに一旦、退職後まで含んだ秘密保持契約を締結しておき、退職時に再度、秘密保持の対象を確認するのが望ましい。

6. 退職時の秘密保持義務誓約書の署名拒否

6. 1 退職時の署名拒否

秘密保持契約・誓約書は、前記のとおり、(1)入社（就職）時 (2) 在職（プロジェクト参画）時 (3) 退職時の3つの時点で、提出させることが望ましいとされている。退職時点で退職後の秘密保持義務の誓約書を提出させることが、一番望ましい。

このような慎重な意思確認を励行していくと、退職後の秘密保持義務を負いたくないということで、退職時の秘密保持誓約書の署名拒否をする従業者も考えられる。企業にとっては、退職後こそ「秘密保持義務」を守らせる必要があるにもかかわらず、頭の痛いところである。

6. 2 署名拒否への対応

退職時点で退職後の秘密保持義務の誓約書提出を拒否されたからといって、退職後の秘密保持義務が直ちに認められなくなるわけではない。

退職時に秘密保持契約・誓約書を必要とするのは、秘密保持義務を負担することについての

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

「慎重な意思確認」のためである。

前記のとおり、よく見受けられる入社時点の秘密保持契約・誓約書で定められた「秘密保持義務」については、入社時点では、まだ、どのような重要情報に接するかが不明で、守るべき「秘密情報」の範囲が特定されていないし、入社時点では、十分納得したうえでの、いわゆる「インフォームド・コンセント」があったかどうかについては疑わしいという問題点があった。

したがって、入社時、プロジェクト参画時、在職中にことあるごとに、「退職後も秘密保持義務」を負担することを誓約書に明記し、周知徹底しておくことである。

<文例>

第〇条（退職後の秘密保持）

秘密情報については、退職した後においても、開示、遺漏又は使用しないことを遵守し、会社の指揮に従い、適時に誓約書を提出する。

このように、在職中に、できるだけ秘密の範囲を特定し絞り込んだ誓約書の提出を受けたり、また「秘密情報リスト」を閲覧させたりして、秘密情報の範囲を確認させ（閲覧し説明を受けた旨の署名等を得ておくのもよい）しておく。

また、社内のミーティング、従業員教育などで、「退職後の秘密保持の必要性」についても不断に周知徹底しておくことも必要である。これによって、たとえ退職時に秘密保持契約・誓約書の署名を拒んでも、退職後の秘密保持義務のための意思的な基礎が十分できていたと認定される場合もある。

いずれにしても退職後の秘密保持義務について在職中にいかに周知徹底しておくことが重要である。とりわけ意思的基礎を固めておくことである。

6.3 署名拒否とペナルティ

在職中で、職務継続中に、合理的な内容の秘密保持契約・誓約書の提出を拒む場合は、秘密情報保持に協力できないということであれば、配置転換、懲戒をはじめとした処分も可能である。

しかし、退職時になって、退職後の秘密保持契約の締結に応じない場合、秘密保持契約の締結や誓約書への署名を強制することはできない。また秘密保持契約を締結しない、誓約書に署名しないというだけでは現実には営業秘密が漏洩されて損害が生じているわけではないので損害賠償請求も困難である。

そこで、しばしば問題になるのが秘密保持契約を締結しないことにより退職金を不支給または一部減額することができるかが問題となる。

この場合、秘密保持契約書・誓約書を提出しないことをもって、退職後営業秘密を開示する危険性があるものの抽象的な危険にすぎずそのことから直ちに退職金不支給や減額措置の合理性を基礎付けるに足る背信的な事情があるとはいえない。

例えば、在職中から秘密保持義務に違反しながら、不正な方法で他の社員を扇動して大量脱退して顧客を奪ったりするような場合など、退職金の不支給や減額に実質的に相当するような強度な違法性・背信的な事情が存在することが必要である。

7. 秘密情報の対象の特定

秘密保持義務者にその義務対象情報が何かを明告するような定義条項が必要であることは前記のとおりである。

かつては、秘密保持契約・誓約書において、秘密の定義規定がないとか、秘密の定義規定があったとしても、「この契約において秘密とは、当社が指定する重要情報の一切をいう」というような、極めて漠然とした秘密の定義規定が見

受けられた。漠然として抽象的な秘密の定義規定は、無効とする判例も多い。何を秘密保持義務の対象としているのか、対象となる秘密を具体的に定めない、同義反復的な内容の就業規則の規定が秘密管理性を充足するには足りないとした裁判例¹⁾もある。

何が保持義務を負う「営業秘密」であるのか、十分明確にしたうえで、その理解を得られる状況での承諾なり同意であることが必要である。

経済産業省の「営業秘密管理指針」では、以下のような定義規定の仕方を奨励している。

<管理指針>

① メタ形式（概念）による特定

情報の内容に直接的に言及せずに、「～に関するデータ」「～についての手順」というように、情報カテゴリーを示すことにより、その外延を規定する方法である。

例えば、「新技術Aを利用して製造した試作品Bの強度に関する検査データ」,「Bの製造におけるC工程で使用される添加剤及び調合の手順」,「(他社である)D社からの業務委託の際に提供を受けた5社以上からの借入を有する多重債務者のデータ」等の規定が考えられる。

② 媒体による特定

営業秘密が記録された媒体の名称や番号等により、情報を特定する方法である。

例えば、「ラポノートXに記載された情報」「Y社から提供されたファイルZのうち○○ページに記載された情報」等の規定が考えられる。

これらの規定は、(ア)のメタ形式による特定と組み合わせることにより、「新技術Aを利用して製造した試作品Bの強度に関するラポノートXに記載された検査データ」のように特定性を高めることが可能である。

③ 詳細な（クレーム類似の）特定

情報の内容そのものを記載する方法である。特に技術的情報の場合、特許のクレームに類似した形で規定する方法である。

例えば、「構成脂肪酸において炭素数○○以下の飽和脂肪酸含量が○○～○○重量%であり、炭素数○○以上の飽和脂肪酸含有量が○○～○○重量%である油脂配合物を、○○交換してなることを特徴とするクリーニング性改良油脂を、油相中に○○～○○重量%含有することを特徴とするバタークリーム。」等の規定が考えられる。

7. 1 対象情報の特定と絞込み

(1) 最小限の対象情報の絞込み

前記のとおり、入社段階では、抽象的な秘密保持義務の対象情報も、漸次、業務の遂行、プロジェクトの担当・歴任によって、具体化してくる。それは、適時にフォローしていくことが必要である。

そして退職後の秘密保持については、それまで職務上歴任し、そこで取得した秘密情報を特定することが必要なことはいうまでもない。

しかし、それだけでは不十分な場合も多い。単に、在職中知りえた情報を全てリストアップして総和的に特定すると膨大になりかねない。

退職後の従業者の不利益とのバランスから、合理的に必要なものだけに絞り込む必要がある。

(2) 判例にみる基準

退職後の秘密保持義務の条件として、「ダイオーサービシーズ事件」²⁾は次のように判示する。

「退職後の秘密保持義務を広く容認するとき、労働者の職業選択または営業の自由を不当に制限することになるけれども、使用者にとって営業秘密が重要な価値を有し、労働契約終了後も一定の範囲で営業秘密保持義務を存続させることが、労働契約関係を成立、維持させる上で不可欠の前提でもあるから、労働契約関係に

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

ある当事者において、労働契約終了後も一定の範囲で秘密保持義務を負担させる旨の合意は、その秘密の性質・範囲、価値、当事者（労働者）の退職前の地位に照らし、合理性が認められるときは、公序良俗に反せず無効とはいえないと解するのが相当である」

そして、前記誓約書における秘密保持条項の有効性に関する判断としては、下記の事情を総合判断した結果、当該秘密保持条項は合理性を有しており、無効とはいえないと判断した。

このように（1）上記の情報は、会社にとって経営の根幹に関わる重要な情報であること。（2）当該従業者は「顧客の名簿及び取引内容に関わる事項」「製品の製造過程、価格等にかかわる事項」の内容を熟知し、その利用方法・重要性を十分認識している者として、秘密保持の義務を課されてもやむをえない地位にあったことといった必要性の観点からの情報の絞込みが必要とされる。

7.2 口頭開示情報の取り扱い

秘密情報の特定について、一般的には、事前に秘密保持契約を締結した上で、企業間で営業秘密を開示することになるが、事前に実際に開示される全ての営業秘密の内容を特定することは容易ではない場合がある。例えば、共同開発等の過程で当初の想定を超えるものについて口頭で開示した情報の中に、営業秘密が含まれる場合もある。

このような情報に秘密保持義務を課す場合には、あらかじめ口頭で開示した情報の取り扱いに関する規定を別途設ける必要があると営業秘密管理指針では指摘する。具体的には、口頭で開示した情報については、開示した側が、情報の開示後一定期間内に当該情報の内容を文書化し、当該文書を秘密保持義務の対象とすることが考えられる。

<文例>

上記にかかわらず、Aによって、本件会社に口頭によって開示された情報については、もしAが、かかる開示の後30日以内に、本件会社に対して、文書にかかる情報を記載し、口頭での開示の日時場所と開示当事者を明記する事によって、秘密情報となる。

7.3 企業未開示情報

注意を要するのは、企業・研究所・大学法人に報告・開示される前段階での職務上従業者（研究員・スタッフ等総称）が職務の遂行にあたって取得した情報についてである。

企業・研究所・大学法人などの研究業務において、情報は次のような段階を経ることが多い。

自然人である従業者（研究員・スタッフ等総称）が、ノウハウ等の知的財産権、着想、実験結果、情報知識、職務を通して感得・獲得するものである（first contact）。

それが、ラボノートや報告書や日報またはファイル等に記録されて定着化し、その後企業等に報告されて、企業が重要情報として管理を開始する。

スタッフ→記録化→報告＝企業への帰属・保有→秘密情報としての管理の開始という時系列を辿る。

企業に報告されるまでの段階、つまり情報が、従業者個人の下に留まっている状態である。企業としては、この従業者に留まっている職務上発生した情報を認識する手がかりもないので、秘密情報として保有し、管理している状態とはいえない。

したがって、従業者が、この段階で情報を勝手に使用したり、他社等を開示したりしたとしても不正競争防止法による保護を受けられないことになる。

これに対する対処法としては、これらの記録

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

化された媒体について秘密保持契約を締結することである。従業者の得た情報を例えばその都度、日報、ラボノートに記録させてその媒体を秘密情報として管理する方法である。

<文例>

取得した情報は、遅滞なく24時間以内に、指定のラボノートにその内容を記載しなくてはならない。

情報を記載したノートは、秘密管理規則に従い、「営業秘密」となり、当該情報内容も含め、甲の許可なく開示、譲渡等をしてはならない。

また、そのような媒体にも記録せずに、従業者の手元ないしは頭の中に情報が留まる場合は困難である。

このような情報を企業の潜在的意思に反して、譲渡・開示された場合はどうなるか。不正競争防止法の2条1項7号は、営業秘密の保有者である企業が従業者、下請企業、ライセンサー等に対して営業秘密を示した場合に、その従業者等が不正の競争その他の不正の利益を得る目的又は営業秘密の保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用又は開示する行為を不正競争行為としたものである。しかしこの場合は、企業が保有している情報を示した場合ではないから、これには当らず、不正競争防止法の保護は受ける事ができない。

そこで、そのような情報を企業に開示すべき義務を明確にしておくことが必要である。通常、職務上の情報についての開示・報告義務は、雇用契約・委任契約の信義則上の附随義務として肯定されよう。

しかし、安全確実を期すために下記のような情報報告・開示義務を明定しておくことが考えられる。

<文例>

(1) 業務上知りえた情報について発明、ノウハウ、その他知的財産、データ、情報、その種類・性質を問わず、その創出又は得喪に関わった場合ないしはこれを知った場合には直ちに甲にすべて報告しなくてはならない。

(2) 上記(1)については、乙がその形成、作出に携わった場合であっても、乙の業務上作成したものであることを確認し、当該情報の帰属が甲にあることを確認する。

(3) 本件情報については、乙は、善良なる管理者としての注意義務に基づいて、管理しなくてはならない。

なお、この報告開示義務に違反した場合、例えば、従業者である乙が企業に対して開示・報告せずに、例えば他社に譲渡・開示した場合は、企業に対する開示義務違反として、契約違反として責任追及を受けることとなる。

また、この情報が従業者からさらに第三者に譲渡・開示された場合は、不正競争防止法2条1項8号は、第三者が営業秘密を取得する際に、不正開示行為が介在したことについて悪意または重過失で営業秘密を取得する行為又はその取得した営業秘密を使用又は開示する行為を不正競争行為としている。

開示報告義務違反という「不正行為」が介在したことになり、同項の適用を受けることになり、悪意・重過失の転得者に対しては、損害賠償請求・差止請求が可能となろう。

7. 4 成果物の帰属

従業者が職務に関して、知的な成果物を創出・作成した場合、原則として職務に関し、企業のいわば手足となって創出・作成されたものであるから、企業に帰属するのが原則である。職務上作成された著作物については、いかに従

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

業者の卓抜なアイデアに基づいていたとしても、企業に著作権が帰属することは著作権法でも確認されている³⁾。

しかし、例えばXが企業の研究員で、職務の過程で特定の発明をした場合、原則としてその発明は、発明者たるX個人に帰属することが特許法の規定である（特許法35条）。その場合、Xが自分で開発した発明や秘密を自己に帰属する財産権として第三者に譲渡や開示してしまった、自らの私的目的で使用してしまった場合、企業としては拱手傍観するよりないのかという問題が生ずる。

また従業者が、創製したノウハウ・著作等の情報が、従業者の個人的なものなのか、職務に関して生じたものなのかどうかは、事実認定や評価も絡んで複雑な問題となる場合がある。

厳密に言えば、知的財産権の「帰属」と秘密情報としての「保有」は別個の問題である。例えば、知的財産権は、従業者に帰属しながら、秘密情報として企業が保有管理するというのも理論的には可能である（もちろん従業者の納得のうえで秘密保持契約を締結することが必要である）。しかし、秘密情報の保有と帰属が一致することが一簡明であるといえるので、企業がこれを職務上発生した知的財産権の秘密として保護しようとした場合、これらの発明や開発した知的財産権は企業に帰属することを契約で明定しておくことが安全である。

<文例①>

従業者が本社または本社の顧客の業務の遂行中に、従業者によって開発または創作されたあらゆるノウハウ、アイデア、コンセプト、技術、発明、プロセス、著作など（総称して“業務上作成された物”という）に関して発生したすべての著作権、特許権、取引秘密またはその他の知的財産権は、本社（または本社が譲渡したもの）に帰属す

るものとし、従業者が作成した物は、強行法に抵触しない限り可及的に本社の業務のために作成されたものと見なす。

また、従業者は、これらの登記・登録その他公証のために必要な手続には、協力するものとする。従業者においても善良なる管理者としての注意をもって業務上作成された物を保管し、みだりに自ら使用しないしは第三者に譲渡・開示などしてはならない。

<文例②>

乙が、本契約のもとで甲の職務に関して、アイデア、発明もしくはこれらの改良（以下「発明等」という）を生じさせた場合、または本検討の成果もしくは本検討の過程から発明等が生じた場合は、速やかに甲に書面で通知する。この場合、知的財産の帰属については、甲に帰属するものとする。

8. 秘密保持の例外規定

秘密保持の例外規定のパターンとして、企業間の秘密保持契約ないしは企業と従業者の秘密保持契約の中に、①～④がほぼ定型的な文言で登場してくる。

① 秘密情報開示の時点での公知情報

契約をした段階で既にその情報が公知になっているものについては、秘密として保護する義務は持たない。

② 秘密情報開示後の公知化情報

契約を結んだ後に秘密だった情報が公知になった場合、秘密義務は負わない。

③ 秘密情報開示前からの既保持情報

契約関係や法的な関係に入る以前から既に保持していた情報は、秘密保持の対象にはならない。

④ 秘密情報開示後の他社からの取得情報

全く別ルートで取得したものであるから含ま

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

れない。

おおむねこの4つが例外類型として取り上げられる典型的な条項である。

①と②の公知情報と公知化情報は当然のことである。「自らの責めによらない事由によって」公知となったという限定も必要である。自ら違法に秘密を開示して、その結果、公刊物に掲載されて公知になったような場合には、当然のことながら秘密保持義務違反を免れないことは当然である。

秘密保持契約関係でトラブルが起きたときには、いつの時点で公知となったか、あるいはいつの時点で公知化されたかという証明は比較的簡単である。「秘密情報」と同一の情報が、公刊物などに載っていれば、その奥付に公刊された年月日が記されているため、契約締結後に公知化されたのであれば、公刊物に載っていることを示せば、問題は比較的簡単である。

問題となるのは、開示された時点で既に同じ内容の情報を保有していた場合である。③の秘密情報開示前、いわゆる契約関係に入る以前から既に保持していたということは、秘密保持違反の問題が起きたときにトラブルになる。

開示前から既に保持していたので、例外で秘密保持義務を負わないということなのだが、それを実際に証明するのは困難な場合もある。それをめぐってトラブルも起きるので、このような形で手続き的な規制をしてトラブルを齊一簡明に処理する方策が試みられることがある。

<文例>

本契約の日より以前に、乙（被開示側）によって独自に開発ないしは保有されていたもので、既存の情報であること及びその証拠が、開示の時点ないしは、その後30日以内に甲に開示されるもの。

後で問題になったときに「持っていました」と言うのではなく、契約を成立した段階あるい

は情報が開示された段階で、もし類似のものを持っている場合には一定の期間を区切り、その期間内に証拠を出させた上で認められれば、そこで秘密保持義務の例外になる、とされることがある。ただ、ここには明確に書いていないが、30日以内に証拠が出なかった場合には、実際に契約前から持っていた情報であっても、後で一切文句は言わせないという規定である。要するに30日以内に申告しなければ、全て失権するというものである。後日、取得原因についての争いになって、契約関係が紛糾させるのを防ぐために、一律に解決する規定である。秘密保持義務を負担する者にとっては、厳しい条項の規定であるので、ここは契約を結ぶ段階でよく見極める必要がある。

9. 中途採用と情報のコンタミネーション

中途採用の場合は、採用予定者が、それまで他企業で得た知識、情報、ノウハウなどが評価され、実用的な即戦力として雇用される場合も多いが、中途採用者から提供された情報が、実は他の企業の秘密情報である場合もありうる。

このような他企業に対して秘密保持義務を負った社員を中途採用する時、中途採用者が、何らかの有益な情報を有しており、採用した企業がその提供を受け利用するということは、通常行われているところである。しかし、この情報が中途採用者が以前に在籍していた他の企業の「営業秘密」に該当すると、この情報は、不正競争防止法の「営業秘密」として法律によって強力に保護されている。

受入企業の悪意ないしは重過失が認定されると被害を受けた企業に対して、①差止請求権（不競法3条）、②損害賠償請求権（不競法4条ないし9条）、③信用回復措置請求権（不競法14条）が及ぶ。

なお、ここでいう「悪意」「重過失」とは、

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

例えば中途採用者を採用し、同人から情報の提供を受けた企業が、中途採用者がこの情報を以前の在籍企業から不正な方法で秘密を取得したことや、秘密保持義務違反に違反して情報を開示したことを、知っているか、あるいは重大な過失によって知らないことである。

要は、受入企業が、中途採用社員が、違法ないし不正な目的でその情報を持ち出したことを知っていればもちろん、「重大な過失」によって知らなかったという場合には、不正競争防止法の制裁ないしは不利益が及ぶということである。

9. 1 事前の調査と確認

したがって、このようなリスクを回避するためには、秘密保持者のことを事前にきちんとチェックし、不正競争防止法上、転入者の秘密保持義務違反等につき「重過失」がないと評価されるように努めることが必要である。

そのため他の会社から転職した者を採用する時には、他社の情報に関するトラブルを防止する観点から、転職者が前職で負っていた秘密保持義務や競業避止義務の内容を確認することが不可欠となる。

中途採用予定者の前企業の退職時の秘密保持契約書・誓約書等があれば、その秘密保持義務や競業避止義務の内容について確認しておく。

例えば、従前の会社での業務内容・秘密保持義務の内容など、採用においてチェックすべきリストのようなものを策定しておくことも、コンタミネーション（情報の混入）を回避するための一つの方法として望ましい。図1の調査表のようなものに、採用予定者から記入してもらうのも一考である。

ただ、注意しなくてはならないのは、詳細な情報を得るがために、確認調査それ自体が秘密侵害にあたってしまうことの危険性である。

「採用の時に企業からしつこく聞かれたので、

秘密保持契約書を開示してしまった」などといわれなければならない配慮が必要である。そのためには、以下のような確認書を、採用予定者にその趣旨を十分に説明し、自書してもらうことも考えられる。

このようなアンケート式の秘密保持義務の確認調査の結果、秘密保持義務の有無と内容が明確になればいいが、秘密保持義務の内容が正確にわからない場合は、従前の在籍会社に対して、一定の質問状を送付し文書にて確認することも考えられる。

中途採用予定者がどのような秘密保持義務を負担しているか、受入企業での業務と秘密保持義務の抵触の可能性といった点について問い合わせるということが必要と思われる。

9. 2 秘密保持契約・誓約書での対応

次に、コンタミネーション（情報の混入）を回避する法的方法としては、以下の点等が記載された契約書を転入者から取得することが考えられる。このような契約書・誓約書の取得は、不正競争防止法上の「重大なる過失」が無いという主張の裏づけとなる。

(1) 報告義務

第三者との間で秘密保持義務を負担している場合は、本誓約書提出後○日以内に、保有者である第三者の秘密侵害にならない限度において、その相手方、義務内容を遺漏なく報告します。

中途採用者に、秘密保持義務の報告義務を明記するが、秘密保持義務の有無・内容を報告すること自体が、秘密保持義務に違反する危険もある。「秘密侵害にならない限度」という文言を留保するとともに、慎重な配慮が必要である。

(2) 遵守義務

第三者との間で秘密保持義務を負担している

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

場合は、貴社の業務遂行にあたって、自らの責任において、その義務に違反しないよう行動します。義務違反・抵触のおそれがある場合は、事前に貴社に報告します。

採用後においては、常に秘密保持義務に違反しないよう中途採用者、企業ともに慎重に配慮することが必要である。採用後一定期間は、前職とは関係性のない部署に配属し、様子を窺うことも有益であろうし、プロジェクト参画時にも、その都度、業務内容と秘密保持義務の検討を行うことも必要である。

(3) 協力義務

第三者から、貴社に対して、私が負担する秘密保持義務の違反・侵害に関する問い合わせ・請求・訴求などが発生した場合は、貴社に損害・不利益等を生じないよう防御に必要な行動・協力します。

不幸にして、トラブルが生じた場合秘密保持義務の内容と経緯といったことに最も精通しているのは、当然のことながら当該中途採用者である。トラブルが起きた場合、中途採用者を中

心にしてプロジェクト・チームを作りできるだけ早く陳述書の作成や証拠保全を行うことが必要である。

中途採用者が退職してしまうこともあるので、早期に準備をすすめることも忘れてはならない。

10. おわりに

このように秘密保持契約・誓約書が効果的に秘密保護の機能を発揮するためには、保持義務者の視点に立った上で、秘密保持義務の射程範囲の明確な特定と絞込み、そのうえでの慎重な意思確認が、今後も厳格に要求される場所であるので注意が必要となろう。

特に、真に保護すべき「秘密情報」は何かを常に意識したうえで、情報を選別し取捨選択し特定化することと、その情報についてコンセンサスを得ておくことが不可欠である。

注 記

- 1) 東京地裁平成17年2月25日
- 2) 東京地方裁判所平成14年8月30日労働判例838号32頁「ダイオサービシーズ事件」
- 3) 著作権法15条

(原稿受領日 2007年3月27日)

秘密保持義務についての問い合わせ

(回答にあたっての注意)

秘密保持義務や競業禁止義務に違反して他社の営業秘密を開示したり侵害したりすることは、たとえ当社の利益になることであっても許されません。あなた自身が秘密保持義務違反の法的責任を問われたり、また当社をも巻き込んだの事件にも発展しかねないものです。

このような事態にならないよう、当社への入社希望にあたって、以下の点について、正直に申告してください。

なお、他社の秘密を侵害しないための調査ですから、以下の質問に答えること自体が、秘密保持義務に違反する場合がありますので、不安な場合、危険な場合は、その秘密を保有している会社や弁護士等の第三者などに相談のうえ慎重に回答してください。判断に迷ったり、回答できない場合は、その旨を記載してください。

(質問事項)

・会社、個人営業、その他特定の第三者に対して秘密管理規則、秘密保持契約、誓約書といった形式如何を問わず秘密保持義務を負担したことがあるか。

・その秘密保持義務の内容はどのようなものか。

(秘密保持義務に違反しないよう注意すること。秘密侵害の虞があるときは抽象的概括的でよい)

(1) 相手方

(2) 内容

・秘密保持に関する契約書・誓約書はあるか

(なお単独の秘密保持契約書・誓約書の形式ではなくとも、他の規則やその他の契約書中に秘密保持義務が一規定として規定されている場合も含む。以下に同じ)

・秘密保持に関する契約書・誓約書は提出可能か

・秘密保持義務は、退職後・契約終了後も負担するものか

・その年限は契約書・誓約書では、退職後何年となっているか

(期間の記載ない場合は、「記載なし」と回答)

・前の企業へ秘密保持義務の内容・範囲について照会。問い合わせすることは問題ないか

・以前の会社で、どのような業務をおこなってきたか

・発明・著作・ノウハウなどの制作・作出などに関わったことがあるか

・前在籍企業で当社の業務と競合するものはあるか

・その他秘密保持義務について、懸念されている事項があるか

以上の回答に、間違いありません。

甲野太郎 印

図1 調査表