

営業秘密・秘密情報管理に関する 法制度・実務の調査・研究

——アジア各国に拠点を持つ多国籍企業の営業秘密・秘密情報管理——

フェアトレード委員会*
矢 倉 信 介**
デイビッド・E・ケイス***

抄 録 各企業はグローバル化による競争激化に伴い、多国籍化が進んできている。競争優位性を保つために、公開を伴う特許保護に加えて、オープン・クローズ戦略の必要性に基づく営業秘密・秘密情報の対象が拡大し、その価値も増してきている。しかし、企業活動の多国籍化及び営業秘密・秘密情報の経済的価値の増大につれ、漏洩・不正取得等の侵害リスクも増してきている。

かかる問題に対しては、各国法制度面からの検討のみならず、実務面からの検討が必要である。フェアトレード委員会では、これらの検討を中長期テーマと位置づけ、2014年度は、営業秘密・秘密情報管理に関する法制度及び欧米企業の実務に造詣が深い矢倉信介、David E. Case両弁護士とともに「アジア各国に拠点を持つ多国籍企業の営業秘密・秘密情報管理」について論点整理をすすめ、2015年1月23日に報告会を開催した。本稿は、本報告会の報告内容及び議論を踏まえ、補足を行ったうえ、まとめたものである。

目 次

1. はじめに
2. 基本知識としての各国営業秘密法制の概要
 2. 1 米 国
 2. 2 アジア各国
3. 営業秘密侵害訴訟・情報漏洩の傾向分析
4. 多国籍企業のアジアにおける営業秘密管理
 4. 1 総 論
 4. 2 各 論
 4. 3 質疑による実務的観点からの補足
5. 営業秘密侵害を受けた場合の紛争解決
 5. 1 紛争解決条項等に関する検討事項
～技術ライセンス契約締結を例に
 5. 2 仲裁手続きにおける証拠開示手続き
 5. 3 原告の立場から見た米国における営業秘密侵害訴訟
 5. 4 質疑による実務的観点からの補足
6. おわりに

1. はじめに

近年、日本での市場の伸びの鈍化や縮小などに伴い海外へ進出する企業は多い。とりわけ東南アジア等の新興国が進出先となり、日本企業から営業秘密が持ち出される例も増えている。

日本の不正競争防止法上の保護を受けるためには、営業秘密の存在、不正競争行為の存在の立証が必要であり、営業秘密の存在を立証するためには、3要件（秘密管理性、有用性、非公

* 2014年度 Fair Trade Committee

** オリック・ヘリントン・アンド・サトクリフ外国法事務弁護士事務所 弁護士 Shinsuke YAKURA

*** オリック・ヘリントン・アンド・サトクリフ外国法事務弁護士事務所 弁護士 David E. CASE

知性)を満たすことが求められる。この3要件については新興国も含めて各国で概ね共通しているが、国によっては別途ガイドラインが発行されるなどして要件が微妙に異なることもある。また、これらの国々では人の流動が日本とは比較にならないほど激しいという実態もある。このような状況からグローバル、特に新興国に事業展開する企業にとっては、どのような営業秘密管理方針を取るべきか判断が難しいという問題が生じているものと思われる。フェアトレード委員会では、このような問題の解決に向けた研究を行っている。まずは、新興国と同じく人の流動が激しい欧米の制度や企業での対応を調査、研究することが有用ではないかと考えた。

そこで、矢倉信介、David E. Case両弁護士との意見交換・論点整理を通じ、日本と各国の法制の違いを確認したうえで、欧米企業の営業秘密管理実務の議論を通じて、新興国への進出において、日本企業がどのように営業秘密保護を図るのがベストプラクティスなのか、万が一侵害を受けた場合、営業秘密の不正取得、不正使用及び開示等の不正競争行為の立証が難しいという問題を含め、グローバルな視点で考察を行ったものである。

2. 基本知識としての各国営業秘密法制の概要

営業秘密の保護については不正競争規制としての営業秘密保護と、契約(雇用契約、ライセンス契約等)に基づく秘密保持義務や競業避止義務などが考えられるが、どの程度実効性があるかは各国千差万別である。ここでは、米国・アジア各国の概要について述べる。

先に述べたように、営業秘密の3要件「有用性」「非公知性」「秘密管理性」は、本稿で扱う各国で共通であるので個別には記載しないが、特徴のあるものについては特記事項で述べる。

2.1 米 国

(1) 法体系

コモンロー(判例法)を中心に形成され、連邦法と州法という二元的な法体系が存在する。

(2) 営業秘密保護の根拠法

米国の営業秘密保護法制も、日本と大きな差がある訳ではない。米国の営業秘密保護の法律の根拠は州法となる。モデル・ローとして、統一営業秘密法(Uniform Trade Secret Act)が作成されており、現在は、NY州を除く49州で導入されている。

(3) 営業秘密保護義務

被用者は、一般にコモンロー上の忠実義務(duty of loyalty)を根拠に、雇用期間中及び退職後も、使用者に対して秘密保持義務を負う。競業避止義務は、雇用期間中は同様に認められるが、退職後は特約により課すことができる。

競業避止義務の有効性が認められにくいとされるNY州、CA州でも、営業秘密や秘密情報の保護目的であれば合理的な範囲内で有効性及び執行可能性が認められる。制限期間は、一般的には退職後数ヶ月から数年間であれば合理的と判断される可能性が高く、地理的制限は、雇用期間中に顧客と接触しえた地域に限定すれば合理的と判断されるが、事業が国際的であれば地域を限定しない競業避止契約も有効である。

(4) 訴訟及び特記事項

経済スパイ防止法(Economic Espionage Act)上、営業秘密を国外に流出させた者は、500万ドル以下の罰金(2015年改正)若しくは15年以下の懲役又はそれらを併科され、法人は1,000万ドル以下又は不当利得額の3倍以下(いずれか大きい方)の罰金が課される。それ以外の営業秘密不正取得罪については、25万ドルを

ガイドライン上の上限とする罰金若しくは10年以下の懲役又はそれらの併科，法人は500万ドル以下の罰金が課される。また，連邦法又は各州法により刑事罰に処せられる場合もある。

営業秘密として保護されるには，情報に価値があることが必要となる。競合会社より有利である等商業的な価値があるかが肝要であり，ただ単に秘密として管理しているだけでは営業秘密にはならないが，営業秘密を盗まれた人又は盗んだ人の一方にとって価値があれば営業秘密として認められる。また，情報が営業秘密として保護されるためには営業秘密を秘密として保つ合理的な努力が必要となるが，高度な管理は必要とされておらず，過去判例では，ファイアーウォールがある，パスワードがあるといった程度でも認められている実態がある¹⁾。

2. 2 アジア各国

(1) タイ

1) 法体系

法体系は基本的に日本と同様，大陸法系を採用しているが，商法，知的財産権法等の一部はコモンローの影響を受けている。

2) 営業秘密保護の根拠法

営業秘密法（比較的新しく，2002年に公布された）が存在する。

3) 営業秘密保護義務

競業避止義務，秘密保持義務を課すことは可能である。秘密保持期間の制限は法律上ないが，裁判上は争われており，裁判所は期間の制限を設けるべきとの方針を採っている。当事者間の合意があっても訴訟になった場合には個別に判断されることになるので注意が必要である。

期間の制限のみならず，対象となる職種，地理的制限等の合意を得ることは条項そのものの有効性及び執行可能性を確保する上でも重要である。退職後の競業避止義務や秘密保持義務の制限期間は，実務上日本同様退職後2年程度に

設定されているものが多い。

4) 訴訟及び特記事項

仮処分（保全）は法律上可能なため，訴訟の利用価値はあるが，営業秘密に関しては実際に訴訟となるケースは見られず，訴訟による解決が紛争解決のメインの手段ではない。刑事処罰規定も存在する。

(2) インド

1) 法体系

コモンローに基づき形成されている。コモンローとエクイティ（衡平法）が一本化され，成文化も進んでいる²⁾。

2) 営業秘密保護の根拠法

法律上明文の規定はなく，2008年に法案（国家イノベーション法）が提出されたが，現在に至るまで施行されていない。この法案は，営業秘密に関しインド裁判所などが築きあげてきたコモンロー上の考え方を制定法としてまとめたものである。

3) 営業秘密保護義務

競業避止義務を課すことはインド契約法27条により原則的には不可だが，プロジェクトなど対象範囲を限定した場合には例外的に認められるケースもあり，合理的な制限を課せば認められる。そのため，競業避止契約は実務上の価値はある。また，契約による退職後の秘密保持の義務付けは基本的に可能である。

4) 訴訟及び特記事項

訴訟の利用価値として，衡平法に基づく救済が期待できる。スプリング・ボード（踏台）理論により，開示者の利益を害するような行為（踏台にする行為）は許されないとして差止めが認められる。なお，この理論では，情報が公知となった後も，秘密保持の対象であるものは保護されるべきとしている。

司法制度は充実しているが，訴訟には非常に時間が掛かる（5年，10年の訴訟は当たり前）。

最近では期限を設けようとしているようではある。

退職者が営業秘密を盗んだ場合、通常のケースでは企業は退職者と仲裁合意を結んでおらず、訴訟となることが多いが、会社対会社ならば紛争解決の手段を予め仲裁と取り決めておくのが妥当である。仲裁地をインドとすると、インドの仲裁法が適用になりインドの裁判所が介入し仲裁判断が取り消される可能性がある。

(3) ベトナム

1) 法体系

大陸法系に属している。

2) 営業秘密保護の根拠法

営業秘密保護の根拠法としては知的財産法が制定されているほか、民法（第750.1条）、競争法（第3.10条、第41条他）などが該当する。

3) 営業秘密保護義務

競業禁止義務を課すことは不可（積極的には認められた規定はない）だが、禁止する規定もなく、実務上競業禁止義務を課している契約は見受けられる。法律上、裁判上の実効性は不明確ではあるが、実務上は退職者へ警告を与えるという意味でも推奨されている。退職後の秘密保持義務は法的に問題なく、期間についても当事者の合意が基本とされる。

4) 訴訟及び特記事項

訴訟制度はあるが、営業秘密事件で争われたことはほとんど無い。行政的な手続きで解決を図られるケースはあるが行政とベトナム企業の癒着が懸念されるため、これらの紛争解決機関を用いるよりは、第三国での仲裁制度を用いた解決が望ましい。

(4) マレーシア

1) 法体系

コモンローの影響を大きく受けている。

2) 営業秘密保護の根拠法

営業秘密を統制する一般法は存在せず、コ

モンローに基づく保護となるが、他の国と同様契約による保護も可能である。

3) 営業秘密保護義務

保護義務は、通常、雇用関係において発生し、雇用期間中、従業員はその使用者に対する忠実義務を負う。この義務は黙示であってもよい。また、契約法（1950年）第28条に基づき競業禁止条項は無効であるため、雇用契約終了後は裁判所により競業禁止が執行されることはないが、実務上はベトナムの項で述べたものと同様と考えられる³⁾。

4) 訴訟及び特記事項

コモンローを根拠とした命令が認められる。例えば、アントン・ピラー命令では、従業員が企業の秘密情報を保持しており、紛争における対象となりうる重要証拠隠滅の恐れがある場合、一方的な申し立てにより、関連証拠の保全措置が認められている。

(5) 中国

1) 法体系

大陸法に基づき、反不正競争法が存在する。

2) 営業秘密保護の根拠法

反不正競争法（第10、25条）、労働契約法（第23条）、刑法（第219条）が根拠法となる。

3) 営業秘密保護義務

労働契約法第23条により、秘密保持契約を労使間で締結することが可能であり、第23条第2文には競業禁止の規定がある。一般の従業員の競業禁止に関しては、職業選択の自由を奪いかねないため、一定の条件（すなわち、一定金額の経済補償金の支給）及び労働者の同意がなければ認められない。制限期間は労働契約法上2年である²⁾。

4) 訴訟及び特記事項

「秘密管理性」については、最高人民法院の解釈として、合理的な秘密保持措置が講じられている必要がある。具体的には、範囲限定、施

錠、明確な表示、従業員との秘密保持契約締結などの要素で検討される。訴訟で争われるケースは数百件程度と少なくないが、指針らしいものは見えにくいいため、未然に回避できる措置(管理指針の厳格な運用等)を取るべきと考える。

(6) 韓 国

1) 法体系

大陸法系であり、成文法令を基幹とする。

2) 営業秘密保護の根拠法

「不正競争防止法及び営業秘密に関する法律」という法律があり、規定内容は日本のものに非常に近い。

3) 営業秘密保護義務

競争避止については、職業選択の自由の考え方の下、制限期間を概ね1年、長くて2年程度と厳しく制限している。契約の規定内容が厳しい場合、制限期間、対象の職種・地域・範囲、対価(金銭、給与、昇進等)に合理性はあるかが問われ、規定自体を否定した事例もある。

退職後の秘密保持義務期間は1～3年程度で、可能な限り秘密情報を具体的に特定する必要がある。

4) 訴訟及び特記事項

海外流出対策として、産業技術流出防止法が2007年に施行され、刑事罰(18条)には、海外使用等の重罰がある。

3. 営業秘密侵害訴訟・情報漏洩の傾向分析

営業秘密侵害の傾向分析として以下米国でのデータ及び事例を紹介する。

侵害に関わる人物像としては、営業秘密へのアクセス権がある中年男性で、競合会社で働く予定がある者が多いとのデータがある。現社員、元社員、又は取引先が営業秘密侵害に関与している割合が85%というデータもあり、全くの第三者でなく、関係者の関与が多いことが示され

ている^{4), 5)}。

取引先に関連した事例としては、M&A交渉において相手方に情報を開示させておきながら、実際には買収せずに、そこで得られた情報を無断で利用して類似の商品を販売したり、同様のビジネスを始めたりして、不正使用された事例がある。営業秘密を不正使用された会社は、時間が相当経過してから気付くことが多い。

その他の事例として、技術者が秘密保持契約(Non-Disclosure Agreement: 以下NDA)や発明譲渡契約(Invention Assignment Agreement)等にサインしていても、転職の際に、自分のアイデアであるとして、転職先でそのアイデアを使うことに罪悪感を持たないケースがある。関連する訴訟として、JavaとAndroidのソースコードの著作権性及び著作権侵害の有無が争われたOracleとGoogleとの間の訴訟がある。当該訴訟は、Sun Microsystems(後にOracleに吸収合併された)においてJavaの開発を担当していた技術者がGoogleへ転職し、Sun Microsystems勤務時にバグの解決のために自ら開発した9行ほどのソースコードをGoogleのAndroid開発で発生した同様のバグに対して用いたという事案であった⁶⁾。

ハッキングやサイバーアタックについて、Verizonという米国の電話会社が作成した報告書がある。これによると、財務データのハッキングは小売企業が対象となることが多く、技術データのハッキングは製造業者が対象となることが多い。また、財務データは暴力団等の反社会的勢力(国としては東ヨーロッパやアメリカが多い)が狙うことが多いというデータがある。他方、技術データは国が関与する企業(ほとんど中国)が狙うことが多い⁷⁾。

4. 多国籍企業のアジアにおける営業秘密管理

4.1 総論

本章は主に、矢倉、Case両弁護士が欧米多国籍企業数社（半導体製造，化学，素材，消費者向け電機メーカー等）に対して営業秘密の保護に関する実務についてヒアリングを行い，そこから特徴的な施策を抽出したものである。施策としては，①アジアにおける営業秘密管理方針の一本化，②持出禁止及び外部との遮断，③情報作成時の営業秘密の分類設定，④ITシステムの強化，⑤社内セキュリティ専門部署の設置，⑥従業員の採用・在職・退職時の適切な対処，⑦管理責任者への欧米出向者の任用，⑧営業秘密への接触制限，が挙げられる。

4.2 各論

以下，8つの施策をそれぞれ個別に説明する。

(1) アジアにおける管理方針の一本化

各国ごとに営業秘密管理方針が異なるとばらつきが生じ，運用に負荷がかかる。また，アジア圏では社員が複数国に移動することがよくあり，方針を一本化した方が運用上好ましい。当然，国によってリスクが異なりうるが，ポリシーは原則同じという方針を採る。ただし，アジアで一つの方針（Asia One Policy）を策定する際，関連する国の法制度，判例，ガイドライン等の検証を経ているということが前提となる。また，対象国における法制度の検証をしたという過程そのものが，営業秘密管理性を裏付ける証拠となるため，当該検証が重要である。

(2) 持出禁止及び外部との遮断

高度な営業秘密については欧米から出さないほか，電子化して保存した重要な営業秘密デー

タは，外部のインターネット等のネットワークには接続しない等の対応を取っている。

(3) 情報作成時の営業秘密の分類設定

作成した文書を保存する際に，作成者自身が必ず情報の重要度に応じた秘密分類をし，その分類を登録しなければ保存できないシステムを構築している事例がある。

(4) ITシステムの強化

1) 基本的なIT管理方針

社員が個人で所有する電子機器を会社に持ち込む際の規制・管理をどうするか，クラウドについてもどう扱うかを考える必要がある。また，コアの知的財産を定め，例えば技術情報，仕様，部品設計，検査情報といった重要情報の利用，アクセス状況を監視する必要がある。

2) ITシステムによる保護

欧米でシステム設計を行って，アジアの企業に開発を委託するような場合，色々な業者と情報交換する必要があるが，その場合データ等を特別なプログラムにアップロードして，社内の権限ある者の許可を得ないと外部に送信できない仕組みを取っている事例がある。なお，送信後の情報の管理については，相手を信用するしかない部分もあるが，一つの業者に情報を全て与えないといった対策が有効な手法となりうる。

3) ITによるセキュリティ監視

通常業務を止めることなく，常時全てのアクセスログ等のIT情報の記録を取って監視を行っている。怪しい所があれば調査するという対応を取ることもなる。

(5) 社内セキュリティ専門部署の設置

会社のセキュリティ事業部に，FBI，軍隊，警察のOBが配属されることが多い。もし米国で情報漏洩があった際，特に大企業であれば速やかにFBIに連絡が行き，情報漏洩者が早いタ

イミグで検挙されることが期待できる。

(6) 従業員の採用・在職・退職時の適切な対処

1) 採用時の経歴調査

社員を採用するときに、詳細な経歴調査を行うことも考えられるが、国により個人情報関連の法律が壁になることもある。また、競合会社から社員を採用しないほうが望ましい。

2) NDAの締結及び営業秘密管理方針の実行

従業員とNDAを締結し在職中及び退職後の会社情報の秘匿を約束させる。また、社内の営業秘密管理方針について研修を行うほか、方針が正しく運用されているかどうかを確認するために、不定期で専門部署が監査することもある。

3) 退職時の対応

退職面接を行い、全ての情報を返却させる。特に退職者に会社への不満がある場合には、徹底的に調査することもある。Eメールの確認や周りの従業員へもヒアリングを行うこともある。競業禁止契約 (Non-Compete Agreement) や勧誘禁止契約 (Non-Solicitation Agreement) を可能な限り結ぶように努めている。市場の状況によっては、役員やホワイトカラーの従業員だけでなく、工場労働者に対しても競業禁止義務、勧誘禁止義務を課すことがある。さらに退職面接で得られた情報については継続して管理し、複数人が同一の会社へ転職する場合等は、より詳細に調査することもある。競業禁止契約等は国によっては無効になることがあるが、退職者に別途金銭を支払うことによって競業禁止契約が有効になる国 (中国等) もある。

退職者が絡む営業秘密漏えい事件として、米国のWilliams-Sonoma (小売業) (以下「WS」) において物流担当の副社長が退職し別会社に就職した後、WSの現社員に対して情報提供を要請し、継続してWSの営業秘密を受け取っていた事例があった⁸⁾。WSが元副社長の退職から半年後に気付いて、元副社長及び当該現社員を

提訴した。

また、自社の社員が競合会社に移ることが分かった場合には、当該競合会社に通知し、営業秘密漏えいについて牽制する事例もある。なお、通知内容については、ケースバイケースの対応が必要となる。例えば、対象従業員の情報漏洩について明らかな証拠がある場合には、厳しい内容で通知をすることもある。他方、明らかな証拠がないのに、強い調子で通知すると、逆に対象従業員から名誉毀損で訴えられるリスクもある。さらに、文書の送付方法にも、内容証明で送るのか、普通郵便で送るのかを個別具体的に判断する必要がある。

(7) 管理責任者への欧米出向者の任用

欧米からの出向者 (Ex-pats) を用いて、出向者のみが営業秘密を管理・使用するといった対応もある。欧米の出向者は本社に戻りたいという忠誠心があるため、現地従業員任せにするよりも流出リスクを抑えられる。

(8) 営業秘密への接触制限

1) 内部でのアクセス制限

従業員が全ての情報にアクセスできないようにしている。例えば、化学メーカーや素材メーカーでは、生産方法の全てを従業員に開示しないといった対応や、工場作業員に生産用の特殊機械の内容を開示しないといった例もある。

2) 第三者の営業秘密へのアクセス制限

新しい工場を作る際に、工場のレイアウトや機械の設定に関わる部分については自社従業員で作業を行い、建設会社、販売会社の社員にもタッチさせない対応を取ることもある。建設会社、販売会社の社員についてはいつ辞めるかも分からずコントロールできないためである。

3) 共同開発について

共同開発については、契約を締結する前に、信頼できる会社かどうか調べる。営業秘密を盗

まれるような訴訟履歴があるか、市場における評判等を調査する。契約書の中に、特許出願の場合に必ず他方の事前許可が必要だという条項をいれる。偶然にそうした事案が判明した場合も協議を可能にするような条項をいれるといった対応も考えられる。

4.3 質疑による実務的観点からの補足

○営業秘密管理（日本基準の海外展開の是非）

【質問】 秘密管理性について、日本では従来高度な営業秘密管理が求められていたが、2015年1月に営業秘密管理指針が改訂されて実質的に秘密管理性が認められやすくなると考えられる。今後営業秘密管理のポリシーを作成する際に、海外において日本の管理基準で足りるのかといった疑問が出てくるのではないかと考えている。他国で厳しく営業秘密管理を求めるような事例があればご教示いただきたい。

【回答】 以前の営業秘密管理指針は、非常に詳細で、どのレベルの管理であれば秘密管理性が認められるのかが明確でなかったため、全部やらなければいけないのかという印象を受ける部分もあったが、今回の指針はよりリーズナブルなものになっている。ただ、リーズナブルになったといっても、諸外国と比べても、まだ高いレベルの管理が求められているという印象を受けている。米国におけるReasonable Effort（合理的努力）が認められた判例をみても、特に厳格な管理というのは要求されていないように思う。実際に問題となるのは、裁判所にどう営業秘密性を肯定するための証拠が出せるかということになると思う。例えば、企業のポリシーとして適切なことが書いてあったとしても、運用において守られているのかということが争点となり得る。日本の裁判上営業秘密性を認められなかった事例を見ても、現場レベルの運用が不十分であった場合が多く、日本の裁判上特に高いレベルの秘密管理を求めているとは思わ

れない部分がある。結論としては、実務上しっかり営業秘密管理の運用ができてさえいれば、日本のみならず海外でも秘密管理性が認められる可能性が高いのではないかと。

○裁判を念頭においた営業秘密管理

【質問】 営業秘密管理を形骸化させないということは非常に重要なポイントであり、営業秘密管理指針にも秘密管理が形骸化している場合は駄目だと記載されている。例えば社内の監査部門とタイアップして監査したり、ITのルールのみならずツールや仕組みの部分を整えることも重要と考えている。我々フェアトレード委員会の中の議論では、営業秘密の管理について、結局は立証の際に裁判官をどう説得できるかという点にかかっていると考えている。致命的な部分をなくし、裁判を念頭においた際にいかに合理的な説得力あるストーリーを描くかということになると思うが、そういったアプローチで合っているのか。

【回答】 その考えでよいと思われる。管理方法について論理立ててストーリーを描ければ描けるほど有利となる。ただ、最初から営業秘密管理において、あまりにも複雑なことをやろうとすると実務レベルで論理破たんしやすくなることも考えられる。従って、会社における営業秘密管理の在り方を構築する際に、実務上可能かどうかという視点が非常に重要と考える。まず定めた方針に基づき管理を始めて、定期的にレビューを行い、レビュー結果に基づき更新していくという過程がしっかりしていれば、裁判官に説明しやすくなる。できるものからスタートすることが非常に重要と考える。

○退職社員対応（競業避止・秘密保持等）

【質問】 社員が辞める時の対応についてお伺いしたい。このテーマを選んだきっかけとして、日本は人の流動性が低いですが、新興国においては激しいという問題がある。そのため、日本国内でやっている手法が、一概には適用できない場

合もあるのではという懸念もある。国によってはお金を払えば競業禁止を課すことが可能という話もあるが、欧米の会社では、そうした国においてお金で解決するという実務が通常行われているのか。

【回答】全ての社員にお金を払って、競業禁止契約を締結するというのではないが、重要な人物については、お金を払って競業禁止義務を負担してもらう場合も往々にして存在する。また、辞める際に競業禁止等の交渉を行う実務も現実には存在する。その交渉の過程のなかで、退職者はどのようなことをしそうなのか、今までどのような情報に触れてきたのかを探ることができ、交渉態度に不審な点があれば、その後の動きを観察することもできる。また、競業禁止の交渉は、会社の強いスタンスを改めて退職者に示し、情報漏洩のインセンティブを削ぐという効果もある。また、一部の社員が不正を行っているという環境を作れば、ほとんどのまじめな社員にも悪影響を及ぼすため、環境を改善することが必要だ。

○退職社員対応（退職時契約の個別検討）

【質問】退職時の秘密保持、競業禁止義務の期間の定め方というのも、社員がどのような情報に触れたかをそれぞれ検討して、設定するようなやり方をとっているのか。

【回答】ある国では法律で期間制限が存在するものもあり、個別に検討しにくいこともある。契約条項をどこまで細かく書くかということも事案によって相違がある。実務上、敢えて明確に記載しないこともあるが、その場合でも注意喚起としては有効なツールとなることが多い。しかし、退職時インタビューで何か態度が怪しいと感じられる場合や、営業秘密漏えいの具体的な証拠があるような場合には、対象となる営業秘密のカテゴリーについて具体的に記載し、注意喚起のレベルを高める。

○退職社員対応（退職金後払等の他の手法）

【質問】退職時の対処法について、退職金の後払いの措置を取り、違反があれば退職金を払わない等、退職者の義務違反を防ぐほかの方法を取ることがあるかと思うが、そうした事例をご存じであればお伺いしたい。

【回答】ヒアリング先の企業では、そのような措置を取られたことは聞いていない。ただ、退職金の後払い等の対策を取っている日本企業の話聞いたことはあり、選択の手段として勘案することはできると思う。

○退職社員対応（転職先出願への対抗策）

【質問】退職社員の取扱いについて伺いたい。在職中に、自分の頭の中で発明を完成させていて、競合会社に転職して出願したような場合に、元の所属会社が対抗する方法があるのか。

【回答】どう証拠を取るのかということが問題となる。米国大手剃刀メーカーのジレットが小さい剃刀会社を提訴した事例がある。小さい剃刀会社は、ジレットから従業員を引き抜いて自ら特許を出願したところ、ジレットが提訴した。この事例では、ジレットの内部に情報があり、提訴しても立証できる水準であったのではと推測できる。一方で、立証が非常に難しい問題であり、実際に立証が難しく提訴をあきらめる場合もある。退職時インタビューにおいて、会社のリソースを用いた発明の中で会社に報告していないものがないことを誓約書に署名させて、その後営業秘密の侵害があれば、営業秘密侵害に加えて退職時の誓約書違反という二つの請求原因で訴えを起こすことは可能であろうかと思う。ただし、実際に退職前に会社のリソースを用いて発明された物であることを立証することは、やはり性質上難しいところがある。退職時インタビューで、そうした営業秘密漏えいのインセンティブを削ぐということが重要ではないか。

【質問】例えば、時間軸を見て、転職した期間から出願の時間が短いことは、証拠となるか。

【回答】外部的事情の積み重ねで、立証可能に

なる場合もあるし、退職後すぐに出願したという事情も考慮要素となりうる。

○退職社員対応（退職時契約の雛形使用）

【質問】退職時の契約については、日本は雛形を使う事例が多いが、個別の状況に応じて作成していくべきと理解してよいか。

【回答】アメリカでも雛形があるが、個別に付属書類という形で対応することが多いと考える。

○転職者対応の留意事項

【質問】営業秘密侵害の事案では、転職先の企業が意図せずに被告になるようなケースがあるのではないかと考える。転職者と採用面接をして、前職の秘密情報を持ち込まないようにする対策はあると思うが、それ以外にも参考となる事例があれば、教えていただきたい。

【回答】ポリシーとして他社の営業秘密を持ってくる人を採用しないと定めて、実際に採用時にポリシーに従って手続きを行い、転職者からそうしたポリシーを了解した旨の署名をもらっている等の実務をしっかりと説明できれば、裁判上有利となるであろうと考える。特に競合先や競合する恐れのある会社から転職者が入社するような場合は、そういった人物が入社した後誰とどのような連絡を取ってきたか、どういう文書を作ってきたか等、情報の流れを時系列で整理しておくことで、コンタミネーションの問題を避けるようアドバイスしている。そういった転職者については、入社直後から一定の監視をしておく必要がある。

社内の研修も必要であると考え。特に人事部、知的財産部は、現場（工場、研究所等）から離れていて、実務が見えないことがあるが、例えば転職者は前職の情報は廃棄する等のポリシーを定めて、研修を実施していれば、ある程度はそうした転職者についても対応することができるのではないかと考える。

○営業秘密管理方針の決定と運用

【質問】多国籍企業で、営業秘密管理方針を決

めるのは本社だと思うが、現地での対策が形骸化しないように、本社と現地のいずれがイニシアチブを取って管理しているのか。

【回答】ヒアリングしたのは成熟した多国籍企業であるため、シンガポール、中国、日本等の各拠点における知財部門がしっかりしており、本社が方針を決めた後、ある程度ローカライズしてそうした拠点の知財部門が中心となって方針を実行していると聞いている。

○ITシステム構築

【質問】情報の区分をしっかりとさせて、管理する、ログを取るという話があった。電子的なログは保存が可能であるが、解析するのが非常に膨大な作業になると思う。その点は、ITのシステム化をしていくという方針でやっている企業が多いのか。日本は紙の資料が多く、解析が難しいのだが、何か欧米企業の実務で参考となる知恵はあるか。

【回答】ITシステムをどう構築するかで悩んでいる企業は多い。ITの構築は、社内のITチームの得意部分であろうかと思うが、訴訟を経験したITベンダー等の外部業者を利用して、国内外で社内でのITシステムを構成するという事例を知っている。コストの問題もあり全てのケースに外部業者との連携が必要となるという訳ではない。解析時の問題点としては、仮に訴訟となった場合（特に米国）を想定するとデイスカバリー制度があることである。依頼人-弁護士間の秘匿特権の利用を検討する必要があるかと思う。特に被告が原告会社側の秘密管理が不備であったとの証拠を得るために原告側の情報を得ようとする等の場合に、弁護士に情報を流すことなく（秘匿特権を用いず）社内のみで自らにとって不利な事項について議論していたりすると、悪い情報（被告にとって有利な情報）が証拠として開示されてしまうケースもある。

5. 営業秘密侵害を受けた場合の紛争解決

本章では、契約時の紛争解決条項等の事前検討事項及び営業秘密侵害を受けた場合の紛争解決についてまとめた。

5. 1 紛争解決条項等に関する検討事項 ～技術ライセンス契約締結を例に

他社と技術ライセンス契約等を締結する際には、予め準拠法及び紛争解決方法について次の各号を参考に慎重に検討することが望ましい。

(1) 準拠法

準拠法を定めるにあたっては、会社の方針に従って一律に決めるのではなく、その国の法律、裁判官、裁判手続きを調べて自社にとって不利なところがあるか、営業秘密を重視しているか等を確認する必要がある。

(2) 紛争解決条項

大きくは、訴訟（裁判）で解決するか仲裁で解決するかを定める。仲裁を選択した場合は、仲裁規則、仲裁地、使用言語、仲裁人の人数等を定める必要がある。契約書の中でも紛争解決の条項は重要であるが、ギリギリまで合意できないことが多い。準拠法を決めても紛争解決条項をしっかり確認しなかったり、自社で使っている雛形の条項であるからという理由でよく確認せずに使うことは避ける必要がある。

何故なら、例えば、仮にライセンシーが契約に違反して無断で秘密情報を別の工場で使用し又は第三者に開示した場合、紛争解決条項の条件によっては証拠を集め難い、立証の基準が高い又はその国の法律が営業秘密を重視していないといった可能性があり、終局的な法的解決手法として実質的に機能しないリスクがある。「証拠を集め難い」という点についてより具体的に

説明すると、訴訟時はディスカバリー制度が無いと十分な証拠を集めることが困難な場合が多いため、ディスカバリーの制度があるかどうかという観点になる。仲裁の場合は米国のような広汎なディスカバリーと同様あるいは類似の証拠収集手続きが採用できるかという観点になる。

契約締結後に紛争解決条項について、本意ではなかったと主張しても裁判所で認めてもらうことは難しいので、紛争解決条項は契約締結時に適切に決める必要がある。

(3) 営業秘密が実質的に保護されるか

仲裁でも訴訟でも検討すべき事項としては、営業秘密が保護されやすい場所（国・地域）か、訴訟の場合には（その裁判所では営業秘密を保護するとして）どれくらいの期間がかかるか、差止請求を裁判所が認めやすいか、といった事項がある。営業秘密の場合には緊急性がある（差止命令により拡散を防ぐ必要があることが多い）ので、5年後に勝訴して賠償金を受け取ったとしてもあまり意味がない場合もある。また、裁判官の汚職が多い国は、訴訟、契約書は強制力を行使できないので契約も無意味になる。

さらに具体的な検討事項として下記列举する。

- a. 裁判手続きにおいて秘密情報が保護されるか、秘密保全命令があるか、刑事裁判になったら情報が公開されてしまうのか。
- b. 仲裁の場合には、仮処分請求が使えるか。
- c. 裁判官が営業秘密を理解できるか、仲裁人の方が理解してもらえるか。
- d. 立証責任を果たすためにディスカバリーが必要か。
- e. 判決が出た後、執行が容易かどうか。
仲裁の場合、ニューヨーク条約により仲裁判断が締約国で執行可能であるため、一般に裁判より執行は容易である。
- f. コストはどうか。
ディスカバリーは証拠を集めるのに便利だ

が、高コストになることもある。営業秘密や技術情報の訴訟の場合にはディスカバリーの対象をある程度限定することも可能だが、E-mailまで対象に含ませることもありデータ量が膨大になる。探している情報の所在が分からないと更に拡大する。

g. どの言語で行うか。

仲裁の場合には使用言語を選択できる。

(4) 仲 裁

当事者国での裁判は避けたい場合、仲裁は中立の選択肢となる。仲裁は訴訟と異なり、当事者が仲裁規則を選べるメリットがある。仲裁規則は馴染みのあるものを選び（例えば、The American Arbitration Association(アメリカ仲裁協会)の仲裁規則である国際規則(ICDR)は、ディスカバリーの範囲も限定的でヨーロッパや日本の規則、International Chamber of Commerce(国際商業会議所)の仲裁規則にも近い内容である。)、仲裁地も別に選び合意することができる。仲裁に関しては、仲裁規則が適用される一方、仲裁法は仲裁地の法律が適用されるため、仲裁地の選択が結果に影響する可能性がある。仲裁は仲裁人を選べることにメリットがあり、どの国の仲裁であっても、使い慣れている弁護士を仲裁人にできる。(仲裁人が3人等で各当事者が各々1人以上を選任する場合。仲裁人が1人の場合は相手方と協議要。準拠法によっては現地の仲裁人を使わないといけない場合もある。)

契約書では、仲裁人の人数や専門性を決めることもできる。遠方から仲裁人を呼び寄せることになる場合はコストが発生するため、仲裁人の専門性を決める際は仲裁地とリンクさせて検討する必要がある。(例、自動車業界について専門性を有する仲裁人を選ぶ場合、仲裁地はデトロイト、名古屋、ドイツにする。)なお、契約書の準拠法と仲裁地をリンクさせる必要はな

い。例えばNY州法に基づいて日本で仲裁を行う場合、日本にもNY州弁護士は多いのでNY州法に精通した仲裁人を選定できるからである。またニューヨーク条約により仲裁判断は裁判よりは執行が容易である。

(5) 裁判におけるリスク

汚職リスクが考えられる場合がある。汚職が判明した際は、仲裁の場合は仲裁団体に報告しその仲裁人を排除してもらう手段があるが、裁判の場合、裁判官の汚職について対応する手段がない(報告先がない、報告するとかえって不利になることも考えられる。)。また、国によって審理スピードが違うことがあり、例えば、イタリアは審理のスピードが遅いと言われている。特許訴訟の判決を引き延ばしたい場合、先にイタリアに確定訴訟を提起する事例もある。他の欧州諸国の裁判所はイタリアでの判決が出るまで、判断を出すのを遠慮する傾向にあるからである。他方、早く解決したい場合、仲裁であればスケジュールが空いている仲裁人を選択できるが、裁判の場合、そのように柔軟な対応ができないため、場合によっては長引くことがある。日本、ドイツの裁判は比較的早く、複雑な訴訟でなければ1年くらいで確定することが多い。

5. 2 仲裁手続きにおける証拠開示手続き

仲裁手続きにおける証拠開示手続は原則として私的自治であり、当事者が決めることができる。営業秘密に関する仲裁の申立人側からすると被申立人側から証拠資料をすべて出させたいという要求があり、一方、予期せず被申立人となった側からすると、一切合切開示させられるのは業務への支障が大きいという事情がある。

仲裁においてどの程度まで証拠を開示すべきとされるかには、どのような仲裁人を選ぶかによって左右されやすい。英米法系の仲裁人であ

れば、当事者双方は証拠をすべて開示すべきと考える傾向があり、他方、大陸法系の仲裁人であれば、当事者が自ら集めた限定的な証拠で仲裁をすることが公平と考える傾向があるからである。

これらの中和として、IBA(International Bar Association (国際法曹協会))の証拠規則が作成された。IBAの証拠規則では、広範な証拠開示を原則としていないが、文書提出要求の機会があること自体は証拠規則で明確に規定されている。ただし、相手方の証拠を開示させるにはある程度の対象の特定が必要であり、具体的には下記三つの要件の充足が必要である。

- i) 対象文書の表示又は限定かつ特定されたカテゴリーの表示
- ii) 対象文書と仲裁事件との関連性及び当該仲裁事件の結果における重要性
- iii) 文書提出要求をした当事者が対象文書を所持、管理又は支配していないこと、及び、文書提出要求の相手方が文書を所持、管理又は支配していると信じる理由

IBAの証拠規則に沿った実務では、仲裁手続開始後早い段階で当事者双方の立証計画の確認がなされ、文書提出要求にあたり、対象文書ごとに以下の4項目について一覧表(チャート)が作成され、順次記載されることが多い。

- i) 対象文書ないしカテゴリー
- ii) 要求の理由(関連性、必要性)
- iii) 相手方による異議
- iv) 仲裁廷の判断

現在は、IBAの証拠規則が採用される機会が多くなっている。IBAのHPに英語版とともに各国版が掲載されており、日本語版も公開されている⁹⁾。

5.3 原告の立場から見た米国における営業秘密侵害訴訟

本節では、原告の立場から見た米国における

営業秘密訴訟についてまとめた。

(1) 訴訟進行速度に関する特徴

特許訴訟の場合、訴状の中に対象特許(権利範囲)、対象商品、損害賠償金、差止請求の有無といったことを記載するので、訴状自体の作成は容易である。訴訟開始後に特許の有効性が争われる場合も通常のペースで訴訟が進む。

営業秘密の場合、緊急性が高い(情報漏洩により顧客やシェアを失う前に対処したい)ので速いペースで対処する必要がある。弁護士はクライアントから連絡を受けた後、直ぐに面談し、証拠評価、ストーリーを考えて訴状を作成する。裁判官に説明して差止請求、仮処分を求めるが、ここまで何日間、何週間かかることもある。うまくいけば早い段階で相手方と和解できることもあり判決に至るものは多くない。

(2) 訴訟手続きの特徴・注意点

1) 証拠、事実の把握

自らが発見した証拠を基に訴状を書くので、社内調査が必要になる。場合によっては、競合他社の製品を分析することも必要になる。どの情報が営業秘密なのか、情報の重要性、保護の方法、社内管理方針、雇用契約、退職時インタビュー、転送されたE-mail等も資料として重要である。また、社内インタビューによる調査、パソコンのログ調査や競合会社製品のリバースエンジニアリングなども行う。

実例として、ドアに立入禁止の張紙をしただけでも、他の事情と総合して営業秘密の合理的な管理と判断されることがあるので、諦めないで社内調査を行うことが重要である。代理人(弁護士)にとっては、原告であるクライアントの協力がかなり必要となる(営業秘密の管理方法確認、どの部分が営業秘密かなど)。

調査の早い段階で、退職者のみか、現役社員と退職者が手を組んでいるのか、転売目的か競

合他社への転職目的か、といったパターンが見えてくる。また、悪質か、単に持ち帰っただけか、会社に損害を負わせる目的だったのか、複数回盗み出したのか、盗難の態様を確認する。(米国では悪質なほど損害賠償金が高くなる。)

2) どのように提訴するか

トレードシークレット法で規定されている不正取得・不正使用によるものの他、NDA等の契約違反、不正競争防止法違反、その他不法行為等も訴因となり得、請求原因を複数とすることができる。訴因によって立証責任の基準も変わってくるので相手、証拠によって使い分ける(例、現役社員であれば信義則上の秘密保持義務違反を訴因として主張する方法もある。)。FBI等が刑事犯(経済スパイ法違反)として対処することもある。

3) 訴状の用意とTRO(暫定的保全措置命令)

・管轄裁判所の決定

被害場所、使用場所によって裁判所も変わる。契約書の規定に従うこともある。

・TRO(暫定的保全措置命令)と予備的差止め

希望する命令内容(証拠保全、使用禁止など)を記載した書面を裁判官に渡して説明し、認められればサインをもらう。サインを取得した書面を被告に送達した後、数日以内に裁判官からヒアリングがあり、お互いの状況が確認される。この段階で、証拠保全の命令と営業秘密の使用禁止の命令は割と頻繁に出される。例としては、「盗まれたであろう情報の存否に関係なく使用してはならない。」「会社から持ち帰ったハードドライブは情報の存否に関係なく、データを廃棄したり、削除してはならない。」といった命令である。

・訴状の記載

訴状では、対象の営業秘密を開発できる自社の歴史、伝統、商品・品質に関する世界的な評価を記載し、他社にこのような情報が流出すると自社に損害が生じ、他社が利益を得てしまう

価値があるものであるとして、それを保護するために自社が行っていた合理的な管理方法等を説明する。最後に、被告の盗難方法、流出経路を説明し、証拠資料をすべて添付するので訴状は比較的長くなる。裁判官を説得できるレベルのストーリーのある訴状を作成できなければ、営業秘密性がない、又は合理的な管理方法を行っていないと判断されてしまうことが多い。

米国の訴訟ではディスカバリー制度があるが、訴状自体は日本とあまり違いが無く、訴状に、誰が営業秘密を盗ったのか、何を盗ったのか、何で価値があるのか、秘密を保護するためにどんな合理的手段を行ったのかを記載しなければいけないので、社内の調査を徹底的に行う必要がある。

4) 予備的差止命令のヒアリング

TROのヒアリングの後に予備的差止め命令のためのヒアリングがあり、このヒアリングで種々の証拠を調べる。比較的小規模な審理になるが、1日~何日間かかる場合もある。

5) ディスカバリー

ディスカバリーは、訴訟の始期から使用する。

特許訴訟に比べ、開示を要求する量が比較的少ない。なぜなら、営業秘密の場合には、情報を盗った相手は分かっているので、盗った物を転送した相手先をリストアップさせたりするなどかなり限定的なディスカバリーとなるからである。ある程度早い段階で状況を把握し、分かっていることを確認するためにディスカバリーを使うが、あまりにも状況が把握できていないと、何を確認すればよいかすら分からなくなる。

6) 予備的差止命令

自分のストーリーで自らの証拠を用いて裁判官を説得できれば、裁判官は予備的差止命令を出す。そうすると、裁判まで進まず、被告は諦めて和解することが多い。

7) 損害賠償金

裁判に至った場合は、確定できる損害が損害

賠償金額として認められる。確定できる損害がなければ合理的な使用許諾料となる。詐欺的行為がなされたり、原告の財政上提訴が難しいことが分かっているプレッシャーをかけたというようなケースでは悪質性が認められ、実損害額に加えて懲罰的賠償が認定されることがある。

5. 4 質疑による実務的観点からの補足

○対欧米企業とのライセンス契約の仲裁地

【質問】日本企業が技術的ノウハウ等に関し、欧米企業とライセンス契約する場合に、仲裁地でお勧めの場所はあるか。

【回答】相手によるが、早い段階で差し止めの必要があれば相手の工場がある国や差止命令が出やすい国。米国デラウェア州は、企業間の訴訟が多いので安定感のある判断がなされることが多い。日本でも営業秘密が認められやすくなってきているので、選択肢の一つになる。日本企業にとっては、適切な仲裁人を選ぶ機会を確保できるのであれば、手続きを間近で見られるメリットもあり、日本も良い仲裁地となりうる。

○営業秘密紛争の仲裁解決の是非

【質問】営業秘密のような重要な問題を上訴のシステムのない1回の仲裁で終局的に解決してもよいのか。

【回答】どのような仲裁人となるか、判断や証拠の扱われ方も分からないため、当事者の合意に基づく（国家の関与しない）者による仲裁に懸念を抱くのは理解できる。

営業秘密は、特に秘密性が重要な要素となる。公開の法廷を前提とする裁判の制度にのせること自体が営業秘密の性質に相反する部分があり得る。訴訟の中でも秘密を保護する制度はあるが、種々の情報から推測されてしまうリスクがある。他方、仲裁は非公開のため、秘密性が守られることが期待される。また、争いの存在の事実自体について公開法廷では秘密にできず、各メディアの報道、外部からの質問、

株主からの指摘等を受けるリスクがある。仲裁ではこの点でも守られる。

ただ、ある程度、営業秘密の漏えいについて既にメディアに報道された後であれば、対応していることをアピールするために裁判を利用する考え方もあるが、トレンドとしては、仲裁条項を入れることになろうかと思う。

仲裁の場合は仲裁判断について上訴はできず、1回で終わりとなるが、裁判でも控訴審に進むことは少なく、控訴審に進んだ場合でも事実認定は変わらないことが多い。仲裁の方が、手続き面の柔軟性があり、仲裁人に対して情報を伝える方法の自由度も高い。

○仲裁と裁判の併用可否

【質問】紛争解決の方法として、ひとつの紛争の中で、仲裁で解決する部分と裁判で解決する部分を区分して規定することができるか。

【回答】区分は可能である。例えば、特許ライセンス契約で、特許無効の争いは仲裁にするなどが考えられる。区分を予め明確にしておかないと争いになるので注意が必要である。

○仲裁での手続公開の有無

【質問】仲裁で公開になる場合があるのか。

【回答】仲裁人の裁量、ルールによって証拠を両当事者間で共有する場合があるが、手続きを第三者に公開することはない。

○JCAA仲裁におけるIBA証拠規則採用

【質問】JCAA仲裁にしてIBA証拠規則を採用という組み合わせが営業秘密の紛争解決としていいのではないかと考えるが、実績はあるか。

【回答】当事者の合意で決めるほか、仲裁人から提案することもある。Case弁護士はJCAA仲裁人としてIBA証拠規則を採用した経験がある。

○日本企業同士のJCAA仲裁の利用

【質問】日本企業間の国内紛争でも、非公開のメリットからJCAA仲裁を使う場合はあるか。

【回答】当事者の合意があれば利用が可能で、実際に利用した事例も多く存在する。

○JCAA仲裁以外の仲裁機関の選定

【質問】 JCAA仲裁で合意できなかった場合のセカンドチョイスについて、他の仲裁機関のメリットデメリットの見方をアドバイスいただきたい。

仲裁人リストの量・質といった観点や、仲裁機関の所在国の人ばかりなのか、国籍に多様性があるのかといった観点があると考えます。

【回答】 仲裁地を、相手方のお膝元の国で行うのは懸念がある。仲裁地国の仲裁法に基づき、保全措置や証人の利用について仲裁地国の裁判所に援助を求める場合があるが、相手方のお膝元の裁判所では、相手方に有利に扱われないか懸念される。

また、仲裁人リストから仲裁人の質・経験を見て、対象となる紛争が仲裁人の得意分野でカバーされる領域かどうかを判断する。

○海外での営業秘密教育

【質問】 アセアン諸国では営業秘密を守る意思がなく、教育が重要だと聞くが、教育に取り組んでいる企業はあるか。

【回答】 教育は非常に重要である。教育過程そのものが、秘密管理性の証拠になるため、非常に多くの企業が教育プログラムを取り入れようとしており、実際に事務所にプログラムの作成依頼もある。

6. おわりに

日本企業のグローバル化に伴って、諸外国でいかに営業秘密管理・秘密情報管理を行い、かつ営業秘密の侵害事案に対処していくかは、各企業が真剣に取り組むべき継続的な課題と認識しており、本稿で得られた知見を活かしつつ、

フェアトレード委員会の中長期的な課題として、現地法制度の不断な研究及び他企業の実務対応のヒアリングを含め、さらに研究を進めていくこととしたい。

本稿は、2014年度フェアトレード委員会第1小委員会第2分科会委員 [沖田良人 (委員長代理兼第1小委員長 サントリーホールディングス), 長瀬栄 (副委員長兼第1小委員会第2分科会リーダー, IHI), 石井慎太郎 (オリンパス), 柏原長武 (ポリプラスチック), 園部寛 (ミットヨ), 谷合洋一 (大成建設), 細田海人・宮崎大地 (キヤノン), 森島啓文 (住友理工)] 並びにオリック東京法律事務所・外国法共同事業/Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP東京オフィスの矢倉信介弁護士及びDavid E. Case弁護士が共同して作成した。

注 記

- 1) 営業秘密に関する法制度の運用実態 (経産省)
- 2) 国際商事法務 Vol.36~38 (2008~2010)
- 3) 模倣対策マニュアル (JETRO)
- 4) A Statistical Analysis of Trade Secret Litigation in Federal Courts, 45 Gonz. L. Rev. 291 (2010)
- 5) Behavioral Risk Indicators of Malicious Insider Theft of Intellectual Property: Misleading the Writing on the Wall, Symantec Corp., 2011
- 6) Oracle Am., Inc. v. Google Inc., 750F. 3d 1339, 1351 (2014)
- 7) Verizon Data Breach Investigation Report
- 8) Williams-Sonoma Direct, Inc. v Arhaus Furniture, LLC, et. Al, 2-14-cv-02727
- 9) http://www.ibanet.org/Publications/publications_IBA_guides_and_free_materials.aspx (2015年7月30日)

(原稿受領日 2015年5月29日)