

ASEAN諸国における営業秘密保護

——ASEAN調査団（シンガポール・タイ）の調査結果を踏まえて——

フェアトレード委員会
第 1 小委員会*

抄 録 企業のグローバル化が進み、海外に営業拠点や生産拠点などを設ける企業が増えてきた。それに伴い、進出先に営業秘密を持ち込まなければならない状況が想定される。一方で、ASEAN地域は一般的に労働者の流動性が日本と比較にならないほど激しい状況である。しかしながら、シンガポールとタイにおける現地調査の結果から、営業秘密保護に関する法律等の整備や運用は今後に期待しなければならない状況であり、また、一般労働者の営業秘密に関する意識も低いことがわかった。従って、ASEAN地域に進出する企業としては、営業秘密は守られないこともあり得るとして、例えば、ITシステムの強化、営業秘密にアクセスできる労働者を明確に制限するといった対応が必要となる。また、各国政府に対しては、営業秘密保護に関する法律の整備と確実な実施・運用、営業秘密に関する国民の関心をさらに高めるよう、継続して努力を促していく必要がある。

目 次

1. はじめに
2. 営業秘密に関する法令・判例
 2. 1 シンガポール
 2. 2 タ イ
 2. 3 営業秘密に関する判例
3. 労働者に関する法令
 3. 1 概 略
 3. 2 シンガポール
 3. 3 タ イ
 3. 4 企業の実務（管理の仕方）
4. 各国政府の取り組み
 4. 1 シンガポール
 4. 2 タ イ
5. 紛争解決
6. おわりに

1. はじめに

日本企業がグローバル化を進めているといわれて久しい。日本市場の拡大が期待できない状況から、日本以外に市場を求めて海外に進出し

ようとしている企業は依然として多い。また、コスト削減や労働力・人材を求めて、海外に生産拠点や研究機関を設置する企業も多い¹⁾。日本企業の進出先として以前は中国が多く選択されていたが、近年では、人件費の高騰や経済の先行が不透明になってきたこと、また、政治情勢等種々のリスク分散を考慮して、中国以外、とりわけASEAN地域に進出する企業が増えてきている²⁾。ASEAN地域では、積極的に外国企業を誘致する国があることもあり、企業が進出する環境は整いつつある。

現地の生産拠点で生産活動を行うためには秘密情報³⁾を持ち込まなければならない状況もある。しかしながら、ASEAN地域では労働者の流動性が日本と比べて比較にならないほど激しい。従業員が突然退職して、翌日より競合企業へ移っていることも日常的に発生している。従

* 2016年度 The First Subcommittee, Fair Trade Committee

って、秘密情報の漏洩リスクもかなり高い状況である。特に労働者を介した秘密情報の漏洩はいつでも起きうる状況であると認識しておく必要がある。

このような状況を踏まえて、フェアトレード委員会では、やはり日本と比べて労働者の流動性が高い欧米企業が新興国に進出するにあたってどのように秘密情報の管理を行っているかについて明らかにするため、2014年に国際企業法務を得意とする弁護士との共同研究を行い、その成果を知財管理誌にて発表した⁴⁾。しかしながら、上記共同研究では、ASEAN諸国の現地での取り組みではなく、本国（欧米諸国）のいわゆる「本社」での立場での取り組みの研究であり、現地の現実の状況を踏まえてその取り組みで問題はないのか、さらに将来的にはどのような取り組みを行っていくべきかまでは情報は得られていなかった。

そこで、本年は、ASEAN調査団を組織し、実際にASEAN地域に赴き、次の調査を行った。

- ・現地での状況、特に企業における労働者の管理と当局の営業秘密に対する取り組み
- ・労働者の管理については労働者に関する法律も含めて、秘密情報漏洩を防止するために必要な対応
- ・当局の取り組みについては営業秘密関連の法律の整備と今後の方向性及び国民への啓発活動の取り組み

今回の調査では、ASEAN諸国の中でも特にシンガポールとタイを調査対象として選択した。

シンガポールは経済の発展が著しく、ASEAN経済の中心的な存在であることに加えて、安定した政治・社会情勢であること、英語が公用語であること、各種インフラがそろっていること、情報収集が容易であること、税制面でのインセンティブがあることなどの投資環境のメリットがあること、及び積極的な投資の誘致活動を進めていることから、シンガポールへ進出する企

業が多く、中にはASEAN地域の統括子会社を設立する企業も多い。主な産業として金融関係、他にも工業では、石油化学産業やエレクトロニクス産業などが集積している。また、医薬品・医療機器、バイオ関連の企業の誘致も積極的に行っており、欧米企業や日本企業も子会社を設立したり、研究拠点を設立したりしている。

一方で、企業における労働者の流動性はかなり高い。従業員が自らの意思で勤める会社を替えることに対してほとんど障壁はなく、企業においても従業員の解雇等が他の国と比べて容易である。

従って、各企業の秘密情報の管理は非常に重要であり、進出企業も多いことから、シンガポールを今回の調査対象とした。

タイは古くから日本との関係が深かったが、日本企業の進出が活発になったのは1960年代になってからである。その後、1990年代後半から始まったアジア経済危機を経ていっそう活発となっていった。現在、ASEAN諸国に進出している日系企業の中でタイに進出している企業の構成比は約30%となっており、2位のシンガポールの約17%と比べると進出企業が非常に多くなっていることが窺える⁵⁾。ここ数年は人件費の上昇や洪水被害（2011年）などのマイナス要因はあったものの、依然としてタイへの進出は衰えをみせていない。業種別では、自動車産業をはじめとした製造業が最も多くなっている。

タイでは、シンガポールと比べて従業員保護の傾向が強く、解雇規制や不利益変更の規制が厳しくなっている一方で、労働者が日本と比べて比較にならないほど自らの意思で転職を繰り返す実態もある。従って、労働者の権利が比較的守られている状況と従業員の流動性が高いことが相まってその管理は非常に難しい状況であるといえる。しかも日系企業も製造業を中心に多く進出していることから、タイにおける営業秘密保護の法制、従業員の流動性の実態、政府

の取り組みなどを調査することは重要と判断し、今回の調査対象とした。

以下、調査団の調査結果を踏まえてASEAN諸国における秘密情報保護の実態をまとめ、秘密情報保護のあり方を提言したい。

なお、本稿は2016年度フェアトレード委員会第1小委員会のメンバーである沖田良人（サントリーホールディングス）、谷合洋一（大成建設）、園部寛（ミットヨ）、森島啓文（住友理工）、松長良和（大日本印刷）、宮崎大地（キヤノン）によって執筆した。

2. 営業秘密に関する法令・判例

ASEAN諸国における営業秘密を保護する法令については、シンガポールやマレーシアのようにコモンローで保護する国、タイやインドネシアのように営業秘密全般を保護する法律を有する国、営業秘密を保護するまとまった法律はないが、いくつかの秘密情報を個別で保護する法令を有する国などさまざまである。

本章では、今回の調査団で実際に調査を行ったシンガポールとタイについて営業秘密を保護する法令についてまとめる。

2.1 シンガポール

営業秘密はコモンローと制定法で保護される。制定法は全ての営業秘密を保護するものではなくいくつかの秘密情報を個別に保護するものである。具体的にはコンピューター不正使用及びサイバーセキュリティ法（Computer Misuse and Cyber security Act）を含む複数の制定法で保護されており、営業秘密をまとめて保護する法律は制定されていない。なぜなら、秘密情報が漏洩するのはコンピューターを介することが多い（人的ミスや、ハッキング、会社に不満のある従業員による漏洩など）と考えられるため、コンピューター不正使用及びサイバーセキュリティ法で十分に対応できると考えられて

いるからである。

また、これらの法律では、対象となる情報に対して秘密保持の義務が課せられているとともに、刑事罰が規定されている。

一方、コモンローにおいては、営業秘密の秘密保持義務違反を主張するためには以下の要素を立証することが必要とされる。

- ① 情報の秘密性,
- ② 秘密保持義務,
- ③ 無断使用

上記の②の例としては、弁護士-クライアント間のような特別な関係、契約に明記されている関係や黙示の契約関係などがある。また、③については、過失による開示であっても、責任は問われる。ただし、犯罪の告発や国の公益に係る場合などは、責任を追及されない。なお、コモンローでは刑事罰は追求できない。

営業秘密の定義について、明文化されたものはないが、シンガポールもTRIPS協定の当事者であり、営業秘密の定義はTRIPS協定（第39条(2)）の定義に従うことになる⁶⁾。

2.2 タイ

ASEAN諸国では、営業秘密に関するまとまった制定法を持たない国が多い中、タイでは、2002年に営業秘密法が制定された。制定前は他のASEAN諸国同様に様々な法律内で個々の営業秘密を規定していたが、包括的に営業秘密を保護すべく共通の法律を制定した方がよいということになった。現在も、様々な法律の中の営業秘密に関する規定は存置しており、営業秘密法及びこれらの法律のいずれに基づいても権利行使は可能となっている。

タイの営業秘密法第3条において、営業秘密は、「まだ一般に広く認識されていない、又はその情報に通常触れられる特定の人にまだ届いていない営業情報であって、かつ機密であることにより商業価値をもたらす情報、及び営業秘

密管理者が機密を保持するために適当な手段を採用している情報⁷⁾と定義されている。営業秘密侵害は、当該営業秘密保有者の許可を受けることなく営業秘密を開示、持出し又は使用することで、正当な商業手法に違反するものである。ここで、侵害者が正当な商業手法に違反することを認識していることが要件とされている。なお、第三者より営業秘密を善意取得し、開示した場合あるいは使用した場合には営業秘密侵害には該当しない。

また、政府機関についても、各種許可申請に伴い提出された秘密情報は営業秘密として保護する。営業秘密侵害については、差止め及び損害賠償の請求権が認められ、刑事罰が科せられる。また、営業秘密を侵害された事業者は、営業秘密委員会に調停や和解の申し立てを行うことができる。

タイの営業秘密法では、営業秘密委員会が設定されることが規定されている。

営業秘密委員会は、商務省次官を委員長として、各種専門分野から任命される有識者委員から構成される。なお、有識者委員のうち6人は民間の有識者から任命するとされている。営業秘密委員会の任務としては、営業秘密に関する技術移転政策についての意見の提示、営業秘密に係る紛争の調停又は和解等が規定されている。なお、営業秘密委員会の詳細は第4章（各国政府の取り組み）で詳しく述べる。

2. 3 営業秘密に関する判例

(1) シンガポール

現地弁護士等とのヒアリングにおいて、営業秘密に関する判例を複数紹介された。これらの判例では、雇用契約上の秘密保持義務違反や、雇用関係に付随する忠実義務違反等で、営業秘密侵害に対する訴訟がなされることが多い。ここでは、営業秘密侵害の主張が認められた判例及び対照的に認められなかった判例を紹介する。

① Tang Siew Choi and Others v Certact Pte Ltd [1993] 3 SLR 44; [1993] SGCA 35

産業機械の輸入販売会社（旧雇用主）が、元従業員2人及び元従業員の現雇用主に対して、元従業員側が旧雇用主の下で勤務していた期間中に取得した、旧雇用主保有の価格表、顧客リスト等の秘密情報や営業秘密の使用を差し止めるよう求め、第一審において仮差止（interlocutory injunctions）及び元従業員の所在地での証拠収集が認められたが、元従業員側が当該仮差止の取消を求めて控訴裁判所に控訴した事案である。

旧雇用主と元従業員との間の雇用契約において秘密保持義務が定められており、旧雇用主は、既に元従業員が旧雇用主の下で勤務していたときから、現雇用主のために秘密情報や営業秘密を不当に利用しており当該秘密保持義務違反であることを主張した。一方、元従業員側は情報が既に公知である等の反論をした。

判決では、今回問題となった旧雇用主の価格表、顧客リスト等は、(1) 情報が漏れれば旧雇用主を害する秘密であったこと、(2) 旧雇用主が明確に秘密情報に該当すると認識していた情報であったこと、(3) 旧雇用主がそのように認識することに合理性があったこと、及び(4) 特定の業界の慣行及び実務に照らして秘密情報であると評価できること、という秘密情報又は営業秘密を判断するための過去判例で示唆された基準を全て満たしているとして、元従業員が漏洩した情報は旧雇用主の秘密情報又は営業秘密であることは明らかであると認定した。

従って、元従業員側が主張した仮差止の取消は認めず、控訴を棄却する判断を下した。

② Asia Business Forum Pte, Ltd v Long Ai Sin and Another [2003] 4 SLR 658; [2003] SGHC 187

原告の会議主催会社（conference producer）が、元従業員及び元従業員が設立した被告の会

議主催会社に対して、元従業員側の忠実義務違反として、原告の秘密情報及び営業秘密の使用を差し控えるように求めた事案である。

なお、原告の主張する秘密情報又は営業秘密とは、研修マニュアル、会議の講演者リストや名刺情報ということであった。

判決では、原告の主張する営業秘密が有用性を有しているか原告が立証できていないとされ、かつ秘密情報の使用についても、原告のデータベースから使用したという原告の立証は不十分として、原告請求が棄却されている⁸⁾。

(2) タイ

タイにおける営業秘密の判例について、タイの現地法律事務所にヒアリングを行った。

タイにおいて、営業秘密等知的財産権に関わる紛争を取り扱う第一審の特別裁判所として、The Central Intellectual Property and International Trade Court (IP&IT Court) が設置されている。知的財産権に関する民事・刑事事件のほか、国際貿易に関する民事・刑事事件を取り扱い、タイ国全土を管轄している。なお、調査時点(2016年7月)では、IP&IT Courtの上訴は最高裁になされる二審制であったが、2016年10月から控訴裁判所が新たに設けられ三審制となった。

営業秘密に関する判例はこれまでも複数あるとのことだが、裁判所は高額の請求についても厳しく実損害額を査定するという傾向があり、当該法律事務所では、営業秘密侵害による損害賠償請求を希望する相談者に対して、実損害額を示す証拠をできるだけ示すようアドバイスしているとのことであった。

しかしながら、最近の情報として、高額の損害賠償請求が認められたIP&IT Courtの判決が複数あるとの情報を入手した。

一例として挙げられたのが、世界的な特殊合金を扱う世界的大企業である原告が、被告従業

員との雇用契約において秘密保持義務を定めており、営業秘密についても十分な保護措置を取っていた事案で、営業秘密の不正開示による損害賠償金14百万USドル(約1.4億円)が認められた事案である。さらに、別の裁判例でも、損害賠償金として2千万タイバーツ(約6千万円)の請求が認められたとのことである。

ただし、いずれも当該法律事務所の担当案件で、かつ現在最高裁に係属中ということもあり、顧客との守秘義務を理由として判決文等詳細な情報については入手できなかった。

3. 労働者に関する法令

3.1 概 略

ASEAN地域は一般的に労働者の流動性が日本と比較にならないほど激しい状況である。従って、労働者の流動性が高いことを前提として、労働者に対してどのような秘密情報の保護対策を課せられるのか、労働者への何らかの約束・義務を負わせることができるのかについて、現地労働法制を知る必要がある。

3.2 シンガポール

(1) 概 略

シンガポールにおける労働法制は特に雇用の調整の点において雇用者に都合が良い内容と評価することができ、このことも一因として高い労働者の流動性に繋がっているとみることができる。

(2) 労働法制

シンガポールの労働関係の法律には、雇用法、外国人労働者雇用法、労働組合法、労働争議法、労使関係法などがあり、労働省が管轄している。そのうち、労働者の解雇、給与の支払い、労使間の権利義務の明確化など、労働者の一般的な労働条件を規定する法律が雇用法である。もっ

とも、雇用法はすべての労働者を適用対象とするわけではない点が日本とは異なっている。例えば、適用範囲外の労働者⁹⁾については、時間外労働や休日労働に対する手当、福利厚生、有給休暇の付与などについても雇用主と締結する労働契約次第となる。

雇用法の主な内容としては、雇用契約は書面又は口頭のいずれでも成立し、雇用主又は労働者のいずれかが雇用契約の解除を予告することにより契約を解除できる。労働契約の終了予告については（雇用契約に規定がない場合）、当該被用者の雇用期間によって異なり、26週間未満の者については1日以上、26週間以上2年未満の者については1週間以上、2年以上5年未満の者については2週間以上、5年以上の者については4週間以上の予告期間を与える必要があるが、日本のような厳格な解雇理由は必要とされない。

なお、上記予告期間に相当する賃金を支払うことにより即時解雇が可能であり、実際にも多い。また、シンガポールには最低賃金に関する法律がなく、懲戒についても雇用主は十分な調査をした上で勤務条件違反を理由に予告通知なく労働者を解雇等することができる。さらに、労働契約に退職慰労金の規定がない限り、退職金を支払う義務を負わない。

一方、整理解雇の場合には労働省に通知するほか¹⁰⁾、勤続2年以上の労働者には整理解雇手当を支払うことがある。シンガポールにも、労働組合法や労働争議法などはあるが、実際には労働組合があまり機能していない場合が多く、ストライキなども滅多に起こらないとのことである。

なお、シンガポールでは、転職した社員が次の雇用を見つけるのが非常に早いため人材派遣という形態はブルーカラーの外国人労働者を除いてあまり一般的ではない。また、シンガポールでは、請負、派遣の区別が明確ではなく、労働者派遣態様に関する特別な法規制が存在せず、派遣の正式な定義も確立していない。

雇用法における主な刑事罰の対象行為には以下のものがある。

- ・ 正当な理由、理由の説明なく解雇した場合、1万ドル以下の罰金又は／及び12ヵ月以下の禁固
- ・ 給与、解雇手当、退職金の支払い遅延について、3千ドル以上1万5千ドル以下の罰金又は／及び6ヵ月以下の禁固
- ・ 休日、労働時間、有給休暇等の違反又は整理解雇手当等の不支給について、5千ドル以下の罰金（累犯者については1万ドル以下の罰金又は／及び12ヵ月以下の禁固）
- ・ 局長又は検査官は、雇用法に関する違反行為又は民事上の違反行為の証拠が発見されることにつき合理的な理由のあるときは、あらゆる施設又はその一部について、昼夜を問わず立ち入り捜索することができ、これを妨害した場合には5千ドル以下の罰金又は／及び6ヵ月以下の禁固
- ・ 上記等を除き、雇用法内において特に罰則を規定していない条項に違反した場合について、5千ドル以下の罰金又は／及び6ヵ月以下の禁固（累犯者については1万ドル以下の罰金又は／及び12ヵ月以下の禁固）

3. 3 タ イ

(1) 概 略

タイの労働法制は弱者保護の性質が強く、労働者の保護に重点が置かれている点に特徴がある。雇用者と労働者の権利義務に関する主な法律は以下のものが挙げられる。

- ① 労働者保護法（労働保護福祉局）：労働者保護のための労働条件の最低基準を規定
- ② 民法・商法典3編6章雇用（労働省）：一般的な権利義務を規定

(2) 労働法制（労働者保護法）

労働者保護法の対象となる労働者とは、賃金を受け取って雇用者のために労働することに同意した者をいい、正社員やアルバイトの区別はなく、派遣労働者も基本的に同様に保護の対象となる。なお、正社員の形態として有期雇用と無期雇用とがあり、契約の終了について差異がある。また、同法の特徴としては、雇用者が従業員に一度与えた便益を撤回するのは困難なことから、従業員を解雇するにはそれなりの対応が必要となることが挙げられるため、以下に記載する。

雇用契約は書面又は口頭のいずれでも成立するが、実務上、書面にするのが一般的である。

なお、労働者保護法では、120日以上継続して就業した労働者に対して解雇補償金の支払いを求めているため、採用から119日以内を試用期間と定め、その間に仕事の適性を見て、適性でないと判断する場合は解雇することがある旨の雇用契約を労働者と交わす運用をする企業がある。ただし、試用期間中であっても、他の労働者保護法の規定の適用はあるため注意が必要である。

労働者を解雇する場合、少なくとも1給与期間以上前までに書面により通告が必要となる。なお、無期雇用の場合には、解雇の正当事由も必要とされる。事前通告を行わず即時解雇する場合には、原則として解雇の日までの賃金相当額の支払いが必要となる。

他方、懲戒解雇については正当事由があれば解雇補償金を支払う必要はない。この場合、解雇通知に必ず正当事由を記載しなければならない。

なお、労働者保護法には競業避止を定めた規定はなく、就業規則に競業避止義務について定めることが可能であるが、雇用者に不当に有利な雇用契約や就業規則を定めることは認められない点に注意を要する。

労働者保護法における主な刑事罰の対象行為は以下のものがある。

- ・解雇した労働者の有する年次休暇を買い取らなかった場合、最低賃金を下回る賃金とした場合、解雇補償金を支払わなかった場合等、6ヵ月以下の懲役又は／及び10万バーツ以下の罰金
- ・この法律の違反については、県の知事又は知事が任命する者（バンコクの場合は局長）が懲役刑又は起訴の代わりに罰金とすることができ、違反者は当該罰金を30日以内に支払えば当該事件は終結するという例外的な取扱いがある。

3. 4 企業の実務（管理の仕方）

(1) シンガポール

1) 退職者の秘密保持義務

雇用契約の終了後は、従業員は、①黙示の秘密保持義務を負い、さらに②雇用契約終了後にも適用される明示の契約（誓約書等）がある場合には当該契約条件に拘束され、営業秘密は秘密である限り（期間の定めなく）保護される。なお、誓約書等がない場合、①の黙示の秘密保持義務については、従業員に蓄積されたノウハウ・スキルと区別された「営業秘密」と裁判所が考えたものにのみ適用される。考慮される事項は、雇用の性質、情報自体の性質、雇用者が従業員に情報の秘密性を伝えていたか、関連する情報について従業員が自由に開示することができる情報と容易に分離することができるかどうか、である。

退職者に秘密保持義務を規定した誓約書の提出を求める場合、退職者の秘密保持義務期間について、退職後何年、何ヵ月と有限期間を定めるのは得策ではない。秘密情報とは企業にとっての財産となる情報のはずであるし、退職後特定の期間で第三者に公開できるとするのはナンセンスである。従って、退職後の秘密保持期間

は無制限（当該情報が秘密である限り）にすることを薦める法律事務所が多い。

また、他者に営業秘密を漏洩した従業員に対する懲戒に関するシンガポール労働法上の制約については、基本的には裁判所は労働契約に書かれていることは尊重する。雇用法では、適切な手続を踏んでおり公平なものであれば懲戒処分を行うことができると規定している。雇用契約の内容に合致しており、適正手続を踏んでいれば、特段の制約はないものと思われる。

また、シンガポールでは、実損を大きく超える損害賠償を定める条項はペナルティー条項として無効となる。予定損害賠償（liquidated damages）が定められている場合には、実損の純粋な見積額の範囲に収まっている必要がある。なお、仮にペナルティー条項として無効となっても、その条項のみが無効となるのであり、契約全体が無効となるわけではない。

2) 退職者の競業禁止義務

一般的には、退職者に競業禁止義務を課すことが当然に許されるわけではない。ただし、書面による契約があり、雇用者と従業員間で合理的で公益に合致していれば認められるなど、実質的には退職者に対する競業禁止に関する考え方は日本とほぼ変わらない。つまり、競業禁止義務を課すこと自体は問題ないが、職業選択の自由との関係で、競業禁止義務を負わせる期間は合理的なものでなければならぬ。合理的な期間は対象者の会社でのポジションや業務の興味により判断されるが、通常は1年から2年程度とされる。通常、裁判所は、活動範囲、地理的制限、期間などを見て判断する。

競業禁止義務の定めは、“不作為の誓約（restrictive covenantと呼ばれる。）”という。誓約が有効となるためには後に述べるような合理的な理由が必要とされる。なお、一般的な実務においては、退職者に次のような書面にサインさせることが行われている。「私は長年貴社で働

いており、トップシークレットの企業秘密にアクセスしていました。コピー等は取っていませんし使用もしていないことを確認します。」

また、退職時に誓約書を提出してもらう他に、入社時に誓約書や労働契約（雇用契約）に含めておくということも有効である。特にシンガポールにおいては外国人労働者が多い。例えば、シンガポールからマレーシアに退職者が移ったような場合、一部制約があるものの、従業員の国籍が違う場合であっても基本的に同様に考えてよい。

競業禁止義務の誓約が認められるには、①競業させないことによって、保護されるべき十分な商業的な利益（例えば、営業秘密）があること、②保護されるべき商業的な利益と衡量して合理的な制約である必要がある。この合理性を判断する要素としては、競業禁止義務を課す期間の長さ、地域の制約及び制約する業務内容の範囲が挙げられ、雇用者の権利及び労働者の権利を比較衡量して判断することとなる。より職位の高い労働者であれば、より長い期間の競業禁止義務を負わせることも正当化されうる。この場合、より機密性の高い情報を得ている可能性がある等の理由による。ただ、業務の内容や中程度あるいは、職位の低い労働者であれば、シンガポールでは、一般的には制約期間は6ヵ月でも長いと考えられる一方で、大変高い職位の技術者であれば、制約期間を2年間とした事例がある。

その他の方法としては、競業禁止義務を負わせる際には、退職者に6ヵ月分の給料を払うこともある（社員の優秀度合で異なる）。

退職者を受け入れる側についても注意が必要となる。競合他社の秘密情報を不正に入手したり、使用した場合には不法行為の責任を問われるリスクがある。入社時には対象者の持つノウハウやクライアント等とのネットワークなどを確認しておく必要がある。さらに、入社に支障

となるような、秘密保持義務や競業避止義務がないかどうかを確認する必要がある。

(2) タイ

1) 日系企業へのヒアリング

現地法律事務所によれば、近年、営業秘密に関する相談・訴訟が増えてはいるが、一般的にタイの事業主は営業秘密について理解が高くなく、何が営業秘密なのか自体の理解も怪しい状況もあるとのことである。

一方、現地の日系企業に訪問し現状を調査すると、営業秘密に対する意識は高く、防衛策を講じてはいるが十分に機能していないことが分かった。

例えば、雇用契約や秘密保持契約を労働者と結ぶが、その契約内容に従う労働者は少ない。実際、1ヵ月前の退職通知義務など関係なく翌日には退職し、その通知方法としては、対面や電話でもなくSNSなどによる退社通知もある。

特に賞与をもらった長期休暇後に辞めることが多く、企業によっては集団で退職された話もある。それらの要因の一つとして、タイ国民の多くがSNSで個人情報を発信している状況が考えられる。つまり、SNSや工業団地間での会話などで各企業の賃金がリークされ拡散してしまい、会社に対する帰属意識がそれほど高くはなく、より賃金の高い同業者への転職が多い。

他にも、日本で技術指導を施し育成した社員を現地コーディネーターの引き抜きにより、ローカル企業に奪われるケースもある。

このような中、雇用契約上、解雇可能な事案であっても、実際は電話や住所を変え所在すら分からなくなり、従業員へのペナルティーを科そうとしても実行すること、及び退職時に誓約書を取ることが難しい場合が多い。

また、秘密管理性においては、工場内等に携帯電話やスマートフォンの持ち込みを禁止すると従業員に辞められてしまう可能性も高いこと

から事実上困難であり、作業手順書などに秘密である旨の記載はしているものの、設備も含め撮影は容易な状態である場合が多い。なお、来客者の携帯電話のカメラにシールを貼付することを要請している企業はある。

設備補修や部品調達を現地設備会社で行う場合、秘密保持契約を締結してから図面を渡したとしても現地設備会社からリークされる危険性は高い。基本的に秘密情報を含む製品や設備は持ち込まない、持ち込んだとしても補修などは現地設備会社を使用せず自前で行い、プログラムなら日本から遠隔操作により補修を行う、それらが不可能なら特許を出願するなどの対応が必要である。

なお、ほとんどの企業は正門などにガードマンを配置しているが、秘密管理ではなく盗難防止目的の方が大きい。

2) 退職者の秘密保持義務

タイにおいては、退職者に課す秘密保持義務の期間は最高裁の判例で12ヵ月～24ヵ月が合理的とされるが、長期で認められるためには、長期で秘密を守るべき義務がある等の合理的な理由が必要である。ただし、合理的な理由の有無を判断する明確な基準を裁判所は示しておらず、裁判所は業種、営業秘密の性質、ビジネスの形態の3点から判断をする傾向がある。

営業秘密には、個人のスキル・ノウハウが混じっている場合があり、これらを分けるのは非常に難しい。例えば、具体的な製法など個人のスキル・ノウハウが混じっていない営業秘密であることが明らかな場合、秘密保持義務は無制限でも認められる。他方で、個人のスキル・ノウハウが営業秘密の一部に含まれている場合、既に身につけているものを一生使わないで仕事をしていくことは難しい。そこで、タイの裁判所は、一定期間を超える拘束は認めないことがある。

3) 退職者の競業避止義務

競業避止義務の期間については、職業の自由と競業避止義務を課す必要性という2つの要素が考慮される。例えば、その人が持っている経験、知識やノウハウというのはどういうものなのか、何年間も競業避止義務を設けることが合理的なのかどうか裁判では考慮される。

あまりにも記載されている競業避止の対象業務の範囲が広すぎる、競業避止義務を負う期間が長すぎるという場合には、裁判所は全部無効にする傾向がある。従って、例えば、プラスチック業界には2年間勤務しない、プラスチック容器の業界には3年間勤務しない等々、競業避止を課す対象業務とその期間を細かく分けて規定すれば、仮に1項目が無効になっても、その他の項目は無効にならない余地がある。

また、一例として、現地法人では、退職者ごとに細かく管理することができない可能性があることを考慮して、競業避止義務を一律10年として退職者から誓約書を取った場合、退職後半年で競業会社に転職した従業員から条項自体が無効であると主張され、実際に無効となる可能性が高い。退職する従業員ごとに、在職時に従事していた業務ごとに細かく分けて競業避止義務を規定しておけば、競業避止義務は有効だと反論できると考えられる。

4. 各国政府の取り組み

本章では、シンガポール政府及びタイ政府が営業秘密に関連して行っている取り組みについて紹介する。

4.1 シンガポール

シンガポール政府として、「How to keep your Trade Secrets “SECRET”」という、営業秘密に関しての要点をまとめた啓発資料を2010年9月に公表し、啓発活動を行っている。

当該資料は情報のデジタル化による漏洩リスクとそれに対する保護を重視している点が特徴

的である。特に、ブログやSNSでの情報漏洩やITベンダーによる不正アクセスについて明示的に注意喚起しており、日本のガイドラインやハンドブックとは切り口が異なっていると言える。

これは営業秘密に馴染みの無い企業に対しても理解のしやすい内容となっており、基本的な内容から、実務的な営業秘密の保護方法等が記載されている。具体的には以下の様な構成となっている。

- ・ 営業秘密とは何か
- ・ 営業秘密の意義
- ・ 営業秘密の具体的な保護方法
 - 雇用契約の記載の仕方
 - 社員教育の具体例
 - ITセキュリティインフラの構築
 - 自社情報の保護方針の立案
 - 従業員退職時のインタビュー
- ・ 営業秘密を開示する際の留意点
 - 請負業者への情報を開示する際の対応（特にIT業者）
 - 第三者へ開示する際の対応
- ・ IP戦略の考え方
 - 営業秘密での保護と特許での保護の使い分け（主にリバースエンジニアしやすい情報かどうかで使い分けるべき）
- ・ 結論

シンガポール政府は当該資料を用いて無料セミナーを開催し、企業に対して啓発を行っており、日本企業向けのセミナーも開催している。

当該資料には日本のガイドラインと同様法的な効力がないため、これを守ってさえいれば裁判に勝てるというものではないが、最低限記載内容に従っていれば紛争の際にある程度有利に進められると考えられる。

また、企業に対する啓発の一方で、政府としても各国（米・欧・日・台など）の営業秘密最新情報をウォッチしており、各国IP制度につい

でも常にレビューしているとのことであり、将来的に営業秘密法を法制化する可能性もないという訳ではないと考えられる。

4. 2 タ イ

タイ政府は、2002年に営業秘密法を制定したが、営業秘密の保護に関しては、特許・著作権等の知的財産権に比べ優先度が高いというわけではなかった。民間企業も自社の営業秘密の価値をあまり理解しておらず、特に守ろうとはしていなかったため、営業秘密法のメリットが理解されていないという状況であった。

その様な状況の中で、営業秘密委員会の委員制限の緩和等により、営業秘密法がより有効活用されるよう、2015年に法改正された。

主な改正点である営業秘密委員会の委員制限の緩和について、以下で説明する。

営業秘密委員会は、商務省次官を委員長として、知的財産局局长を副委員長、農業局及び食品医薬局の事務局長を委員として、さらに各種専門分野から11人を超えない人数で任命される有識者委員で構成され、有識者委員のうち6人は民間の有識者から任命されるとされている(営業秘密保護法16条)。有識者委員の任期は4年である。

営業秘密委員会の任務としては、(1) 内閣に提出するための、営業秘密の保護における政策及び基準並びに営業秘密に関する技術移転政策についての意見の提示、(2) 営業秘密法に基づく省令及び規則の発布に関する助言又は意見、(3) 当事者双方の要求に基づいて、営業秘密に係る紛争の調停又は和解、(4) その他法律で委員会の権限義務であると定められているその他の行為である(同法21条)。

旧法下においても、営業秘密委員会の委員には民間からの参加を義務付けていたが、委員となる者はいかなる企業とも利害関係がない等、要件が厳しかったため、このような委員候補者

を見つけることができず、営業秘密委員会を発足することができていなかった。2015年の改正でこの要件が廃止された。調査した2016年7月時点においては、営業秘密委員会の委員を選定中とのことであった。

なお、民間の営業秘密紛争に関しては、知財局法務課の中に既に調停の担当者がおり、調停は営業秘密委員会がなくても利用できるが、委員会が成立すれば、より専門的知識を持った委員による調停がなされることになる。

併せてタイ政府は、シンガポール政府同様、無料で弁護士事務所主催の民間セミナーに講師として出席するなど、啓発活動も行っている。

近年、弁護士事務所への営業秘密の相談も増えてきており、また、タイ政府としても、営業秘密の保護に関する取り組みを進めつつある状況である。

5. 紛争解決

前述の当フェアトレード委員会と弁護士事務所との意見交換時に、営業秘密に関する紛争解決手段として仲裁が有効な手段の一つとして挙げられた。そのため、今回、国際仲裁の有効性を探るため、シンガポール国際仲裁センター(Singapore International Arbitration Centre。略称「SIAC」)を訪問した。

SIACは、1991年に設立された国際仲裁機関で、非常にプロフェッショナルで経験も豊富な仲裁機関と言われている。シンガポール政府も、シンガポールをアジア・世界の紛争解決のハブとするべくSIACを積極的に支援している。

紛争解決を仲裁に付すためには当事者の同意が必要であり、営業秘密漏洩事件発生後に漏洩した者等から仲裁の同意を取ることは難しいことが想定され、営業秘密侵害事件を仲裁で解決することが難しいケースも多いものと思われるが、非公開性という仲裁の特性を鑑みれば、営業秘密に係る事件の解決を仲裁で解決するとい

う選択枝は検討しておくべきである。

SIACの2015年の取り扱い件数は約270件で、その取り扱い件数は10年前と比べて3倍に増加している。これまでの取り扱い事案の80%以上が国際事案（そのうち知的財産紛争の取り扱い件数は27件であるが、営業秘密の侵害事案件数は不明）となっている。特に中国、インド国籍の企業が当事者となる事案を取り扱うことが非常に多くなっている（ただし、知的財産紛争事案がどれだけあるかは不明である）。

紛争解決、特に営業秘密に関する紛争に関しては解決速度が重要になるが、SIACによると、紛争解決までに要する期間は、仲裁人1人の場合は9ヵ月～12ヵ月程度、仲裁人3人の場合は1年6ヵ月程度である。ちなみに、SIACでは、2010年7月から、請求金額が低く複雑でない紛争のための手続として6ヵ月で仲裁判断が下される簡易仲裁手続を用意している。

SIACでは、仲裁廷が構成される前の緊急・暫定的救済の必要性に対応するため、緊急仲裁人制度も用意しており、過去に約50件受け付けている。申請を受けてから暫定命令までに要する平均日数は2.5日となっている。申請を受けてから緊急仲裁人を選定する場合の平均所要日数は1日である。暫定判断については、当事者が従うか否かは任意ではあるが、今後の仲裁の進行を考慮して、多くの場合その判断に当事者は従っている。

SIACの他の利点として、コモンローとシビルローの両方に対応できること、外国のカウンセラーも自由に選べること、UNCITRAL 仲裁規則（国際連合国際商取引法委員会の定めた仲裁規則）で仲裁することが認められていること（ただし、管理費用などの観点から費用が高くなることなどがネックになっておりあまり事例はない）、仲裁内容を精査するプロセスなどがあり、その精査期間も1～2週間程度と迅速なものとなっていることなどが挙げられる。

以上のことから、仲裁合意の存在が前提になるものの、営業秘密に係る紛争の解決手段として仲裁が選択肢となると感じられた。

なお、シンガポール政府は、仲裁を補完するため、2014年11月にシンガポール国際調停センター（Singapore International Mediation Centre。略称「SIMC」）を設立している。SIMCで注目されるのは、SIAC-SIMC Arb-Med-Arb（Arbitration-Mediation-Arbitration）という調停（Mediation）と仲裁（Arbitration）を組み合わせたハイブリット型の紛争解決手続で、具体的には、SIACにおける国際仲裁手続が開始した後、SIMCにおける調停手続を開始させ、調停手続終了後に、SIACにおける国際仲裁手続を再開し、調停が成功した場合には国際仲裁手続等で和解させ、調停が不調に終わった場合には、SIACにおける国際仲裁手続が続行されるものである。

紛争が調停手続において早期に解決すれば、国際仲裁を続行する必要性がなくなるので、費用面と時間の面で大きな節約ができる。なお、執行面では、調停手続における和解内容を正規の仲裁判断として処理すれば、ニューヨーク条約の締結国において執行できるとされており、執行が難しいケースが想定される裁判にはないメリットも享受できるものと思われる。ちなみに、2016年8月末現在で、SIMCが取り扱った件数は12件、そのうち4件はArb-Med-Arb手続によるものであるとのことである。

6. おわりに

今回の調査団での調査の結果、予想通りシンガポールやタイでは、労働者の流動性が非常に高く、今日までいた従業員が翌日には別の会社で働いているといったことが実際に発生しており、特に一般従業員においては秘密遵守といった意識はそれほど高くないといった状況であることが確認できた。

シンガポールやタイにおいて、政府は営業秘密保護に向けた取り組みを進めており、民間企業においても営業秘密に関する関心は高まってきていることがわかった。タイでは、2002年に営業秘密法が制定されている。ASEAN諸国の中では、営業秘密全体を扱う法律をもっている国はまだほとんどない中では取り組みとしてはかなり先進的ではある。ただし、これまではあまり活用されてこなかったようであるが、問題を解決すべく改正法が2015年に制定され、これから本格的に動き出す状況である。シンガポールでは、営業秘密はコモンローで保護されるが、サイバーセキュリティー法などを制定し、インターネットを介した秘密情報の漏洩防止にも力を入れてきている。また、シンガポールでは、「How to keep your Trade Secret」という啓発資料をシンガポール知的財産庁が公開し、さらにシンガポール、タイ共に営業秘密保護に関する無料のセミナー等を開催して、啓発活動に取り組んでいる。

2014年に行ったOrrick事務所弁護士とフェアトレード委員会との共同研究において、我々は欧米企業が新興国に進出するにあたっての対応として次のような施策があることを導いた。

- ① アジアにおける営業秘密管理方針の一本化（これは新興国各国におけるバラツキの防止と担当者の負荷軽減である）、
- 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、
- ④ ITシステムの強化、
- ⑤ 社内セキュリティー専門部署の設置、
- 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

上記①から⑧について今回の調査結果から有効性を判断すると、①についてはそれぞれの企業のポリシーに基づけばよいと考えるが、タイ、シンガポールにおいては、現時点では、②から

⑧の取り組みは行っておくことが必要であることが確認できた。

なぜなら、例えば、④については、シンガポールやタイにおいてもスマートフォン等のデジタル機器が急速に普及し、これらを通じた秘密情報の漏洩リスクが高まっている。また、シンガポール政府も秘密情報はITシステムを通して漏洩するものと認識していることから対策が必須である。

なお、⑥については、従業員の秘密情報に対する意識が高くはないと思われるため実効性の面では懸念が残る。しかしながら、入退社時に秘密情報について秘密保持義務を負っていることを従業員に認識させること、秘密情報漏洩時の正当性主張のため等に必要な対応である。なお、シンガポールやタイにおいては、会社の秘密情報であれば、従業員の退職後も期限を設けずに守秘義務を課すことは可能である。

また、競業避止についても、適切な期限であると判断される期間であれば退職従業員に課すことは可能である。この期間は一般には1年から2年程度と言われている。タイにおいては労働法等において従業員が手厚く保護されていることから、雇用契約や退職時に退職従業員との契約を締結する際には注意を要する。⑦、⑧は、近年海外グループ会社の現地化を進める企業も増えてきているものの、労働者の流動性が高いことを考慮すれば、依然として有効な対策である。（⑦については本国からの出向者に読み替える。）

今回の調査により、タイ、シンガポール政府も取組みは異なるが、営業秘密を含めた秘密情報を保護するといった政府の意識は高いように思われた。今後は一般の国民に対する政府によるさらなる啓発活動を期待したい。日本知的財産協会としても積極的に両国の政府に対して働きかけを行っていく必要がある。今回はシンガポールとタイについて調査を行ったが、これ

ら2ヵ国以外にも日本企業の進出の多いASEAN諸国の調査を行い、ASEAN地域全般における営業秘密保護のしくみと実態、そして対策についてまとめていく予定である。

注 記

- 1) 2015年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査 2016年3月 独立行政法人 日本貿易振興機構
- 2) 特別企画：ASEAN 進出企業実態調査 2016年5月17日 帝国データバンク
- 3) なお、本稿では「秘密情報」と「営業秘密」が登場するが、原則前者の方が広いものと捉えており、各法律がカバーする範囲等で使い分けている。
- 4) フェアトレード委員会, 矢倉伸介, ディビット・E・ケイス, 知財管理, Vol.65, No.10, pp.1431~1446 (2015)
- 5) 前掲注2)
- 6) (a) 当該情報が一体として又はその構成要素の正確な配列及び組立てとして、当該情報に類する情報を通常扱う集団に属する者に一般的に知ら

れておらず又は容易に知ることができないという意味において秘密であること, (b) 秘密であることにより商業的価値があること, (c) 当該情報を合法的に管理する者により、当該情報を秘密として保持するための状況に応じた合理的な措置がとられていることである。

- 7) S&Iタイ営業秘密法のライセンス委員会第1小委員会による翻訳である。
- 8) Singapore Law.sg 12章にその他営業秘密に関する判例の記載があるので参考になる。
<http://www.singaporelaw.sg/sglaw/laws-of-singapore/commercial-law/chapter-12>
- 9) マネジメント又はエグゼクティブとして雇用された者(ただし、月給4,500シンガポールドル以下のジュニアマネジャー又はエグゼクティブは同法の基本給に関する規定のみ適用)、船員、家事労働者、公務員などである。
- 10) こちらのサイトから労働省に申請する。
<http://www.mom.gov.sg/eservices/services/notify-for-retrenchment-exercise>

URL参照日は全て平成29年3月14日

(原稿受領日 2017年3月17日)

