



弁護士法人デイトライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 営業秘密について
- マスクの着用は強制できるか？
- セミナー情報

■ 営業秘密について

先日、某社の社員が同業他社から機密情報を持ち出していた疑いがあるとして、不正競争防止法違反の容疑で逮捕されたとのニュースがありました。

まだ逮捕段階ですから、報道されている内容が事実であるかは判然としないものの、会社の営業秘密が競争企業の手に移ってしまえば、会社の競争力が失われ、場合によっては倒産に追い込まれることもあり得ます。今回は、このような営業秘密の漏洩について規定している不正競争防止法を見ることにします。

1 「営業秘密」はどんなもの？

(1) 法律上の要件

企業が所有している情報が、不正競争防止法によって保護されるためには、「営業秘密」である必要があります。

それではどのような情報が営業秘密として扱われるのでしょうか。

不正競争防止法は、営業秘密について、次のような定義規定を置いています。

<第2条6項>

「この法律において、「営業秘密」とは、秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であつて、公然と知られていないものをいう。」

この条文から、営業秘密の要件は以下の3つといわれています。

- ①有用性
- ②非公知性
- ③秘密管理性

(2) 各要件の概要

①有用性について

営業秘密として認められるためには、事業活動のために有用な情報である必要がありますので、当該企業以外でも蓄積可能な一般的なノウハウは保護されません。

また、組織図などもそれが事業活動に有用であるとはいえませんので、営業秘密としては認められません。

②非公知性について

インターネットや紙媒体で広く知ることが可能な情報は非公知性の要件を満たしません。

③秘密管理性について

営業秘密に該当するための要件のうち、この秘密管理性の要件が最も争点となることが多い要件です。

秘密管理性を満たすためには、その情報が秘密であるということが、従業員等の立場でもしっかりと分かるように管理されていることが必要となります。

弁護士法人デイトライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは阿部までお気軽にどうぞ。



この要件がなければ、営業秘密として管理されていない情報を社外に持ち出した場合にも不正競争行為であると疑われることになり、従業員等としては不安定な立場に置かれてしまいます。

それでは、どのように管理していれば秘密管理性を満たしているかと判断されるのでしょうか。

この点につき、以下のような裁判例があります(東京地方裁判所平成16年4月13日判決)。「営業秘密が秘密に管理されているか否かは、具体的状況に即して判断される。当該情報にアクセスした者に営業秘密と認識できるようにしていること、アクセスできる者が制限されていること、パソコンの情報を消去させるとか、印刷物を回収するなど、第三者に漏洩を厳重に禁止する措置を取るなどの事情があれば、当該情報は秘密に管理されているといえることができる。」

この裁判例に照らすと、ただ単に紙媒体の資料にマル秘と書いてあるだけで、誰でも閲覧することが可能な机の上にあるようなものは、営業秘密に該当しないという判断をされる可能性があります。

2 営業秘密の管理体制について

(1) 営業秘密とする対象の確定

まずは、会社にどのような営業秘密があるのかを確認する必要があります。

「特にこの情報は営業秘密としたい」という情報を除けば、以下のような手順で営業秘密か否かを判断してみてもいいでしょうか。

- ① 会社の競争力に関係する情報
- ② 同業他社が欲しいと考える情報
- ③ これまで多くのコストをかけて得た情報
- ④ 同業他社に秘匿することに意味がある情報

(2) 物理的・技術的管理体制の構築

営業秘密を確定した後は、自社の重要な営業秘密を保護してもらうために、物理的・技術的に秘密管理体制を構築する必要があります。

管理体制としては、以下のような方法が考えられます。



① 営業秘密に外部の者が容易にアクセス出来ないよう、鍵のかかる一定の場所に営業秘密を保管し、部外者から物理的に遮断すること

② 社内においてもアクセス人数に制限を設け、アクセス可能な社員に対してもなぜ秘密に管理しているのかということ十分に理解させること

例えば、工場の生産ライン自体が営業秘密であるような場合には、工場への立ち入りそのものを制限し、社員であっても立ち入る際には映像・写真撮影機能を有している物の持ち込みを禁止するという方法となるのでしょうか。

(3) 従業員等に対する管理

営業秘密は厳重に管理されなければなりません。同時に、従業員等が日常的に利用するものでもあるはずですので。

そうすると、従業員等にも「この情報は社外に漏らしてはならないものである」という意識をしっかりと持ってもらう必要があります。

営業秘密を社外に持ち出してしまった場合には、窃盗罪、業務上横領罪、背任罪または不正競争防止法違反で処罰される可能性があるということを周知徹底してください。

また、営業秘密の持ち出しによって、会社が損害を受けた場合には、当然、損害賠償請求をされることもありうるということも同様です。

従業員にこれらの事項を理解させるためには、適宜口頭で説明するというだけではなく、定期的にコンプライアンスに関する社員研修を行うていくことが必要です。

繰り返し周知することで、少しずつでも確実に従業員等の意識は変わるはずですので。

3 営業秘密に関する罰則規定

不正競争防止法は、営業秘密を保護するために、不正の利益を得る目的や営業秘密の保有者に損害を与える目的で行なった営業秘密の不正取得等の行為につき、10年以下の懲役若しくは1000万円以下の罰金刑(場合により併科)を定めた罰則規定を設けています。

また、引き抜き等を行い、同業他社の営業秘密を利用することになってしまった場合、営業秘密の持ち出しを行なった従業員等だけでなく、営業秘密を利用した会社に対しても最大で10億円の罰金刑が科される可能性があります(不正競争防止法第22条1項1号)。



そのため、同業他社からの中途採用者については、その者が他社の営業秘密を持ち込んでいないか、注意深く見ておく必要があるでしょう。

4 秘密保持契約について

不正競争防止法における保護の他に、自社の営業秘密を守る手段としては、従業員等との間で秘密保持契約を締結することが考えられます。

判例では、在職中の従業員等は、労働契約上の信義則に基づく誠実義務として当然に秘密保持義務を負っていると考えられていますので、秘密保持契約は必須ではありません。

しかしながら、退職後にも秘密保持義務を負わせるためには労働契約上の明確な根拠が必要であるといわれることが多いため、退職後を見越して、在職中に秘密保持契約を締結しておく方が無難といえます。

その際、注意すべき点としては、以下のようものが挙げられます。

①営業秘密の特定

何が営業秘密に当たるかは、それぞれの会社の業種等によっても異なることでしょう。

そのため、業種等に応じて、どのようなものが営業秘密に当たるのかという定義を契約に盛り込んでおくべきです。

この定義規定においては、可能な限り営業秘密の内容を列挙してください。

そうしなければ、退職後に秘密保持義務の対象となるべき内容が特定されず、後々紛争となる可能性が残ってしまいます。

②営業秘密以外についての秘密保持条項

既に取り上げたとおり、不正競争防止法上の「営業秘密」は、厳格な要件に基づいて判断されます。

そのため、会社は営業秘密として保管していたつもりであっても、裁判所の判断では秘密管理性の要件を満たさないとされてしまう可能性があります。

そのような場合、秘密保持契約の対象を営業秘密のみとしていると、不都合が生じる可能性がありますので、営業秘密以外の企業秘密についても、同様に秘密保持条項を設けておくことが無難といえます。

5 営業秘密を資産として運用する際の注意点

営業秘密は、会社が生み出した資産です。その資産を独占的に使用するだけでも、十分な利益を上げられる可能性はありますが、他の会社との間でライセンス契約を締結することで、ライセンス料を得ることも考えられます。

ライセンス契約を締結するということは、他社に営業秘密を明かすことになるから、今後その情報は営業秘密として扱われなくなるのではないかと懸念は不要です。

なぜならば、ライセンス契約と同時に、相手方の会社との間で秘密保持契約を締結し、秘密保持義務を負わせることが出来ます。

そうすると、ライセンス契約の相手方に情報を公開したとしても、「公然と知られた情報」には該当しないこととなりますから、営業秘密として問題なく不正競争防止法上の保護を受けることが可能となります。

(1) 契約締結時の注意点

契約締結に際しては、ライセンス契約の相手方に対しても、営業秘密を厳格に管理するために必要な物理的・技術的な体制を構築させることを忘れないようにしてください。

また、ライセンス契約終了後も、ライセンス契約によって得た情報を相手方が利用する可能性があります。

そのため、契約終了後は営業秘密の利用を禁止するという条項を入れ込んでおく方が無難です。

必要に応じて、相手方において営業秘密を利用する担当社員にも、秘密保持義務の覚書を作成させることも考えられるでしょう。

(2) 契約終了時の注意点

ライセンス契約が終了した場合には、今後の営業秘密利用や情報漏洩を防止するために、営業秘密に関する書類・USB等を全て返却させてください。

なお、どの範囲で返却をすればよいのかという点について争いが生じる可能性がありますから、事前に返却が必要なものはどの範囲のものかはすり合わせておく必要があるでしょう。



■ マスク着用を強制できるか？

今や街中で見かけるほとんどの人がマスクを着用しており、わざわざ強制する必要はないかもしれません。

しかしながら、一定数マスクの着用を拒絶する方がいることもまた事実であり、感染対策をしているというアピールをするためにも、マスクの着用を義務付けている会社も多くあることでしょう。

今回は、マスク着用を強制することは法的にどのように位置付けられるのかを解説します。

(1) 従業員へのマスク着用強制

従業員は、雇用契約に基づき、会社の業務命令を受ける立場にあります。

従業員に対してマスク着用を強制することは、この業務命令権に基づいて行われると考えられます。

もちろん業務命令権といっても、無制限に何でも命令できるというわけではありませんから、その範囲は就業規則上の規定や、業務命令に必要性・合理性が認められるかという観点から判断されます。

それではマスクの着用を義務付けるという業務命令は必要性・合理性があるのでしょうか。

新型コロナウイルスへの感染拡大を防止するという目的は、社会全体としても重要な目的であると同時に、安心してサービスを利用してもらうためにも必須と考えられるでしょう。

また、この1年のうちに、様々なメディアを通じてマスクの着用による感染拡大防止が呼びかけられているところです。そのような報道の中では、マスクの着用により、相当程度の飛沫拡散防止が期待できるといわれています。

そうすると、新型コロナウイルスの感染拡大防止という目的を達成するためにはマスクの着用を義務付けるという目的は合理性を有するはずですが。

特段従業員の重要な権利を侵害するものでもないことから、従業員はマスクの着用を義務付ける業務命令に従う必要があるでしょう。

しかしながら、持病等により、マスクを着用することが健康に悪影響を及ぼす場合にまで一律にマスクの着用を義務付けることには問題がありますから、そのような従業員には申請をさせる等の例外的な手続きを設けておくといひかもしれません。

■ セミナー情報



【企業経営者様のための健康経営セミナー】

企業が永続的に発展するために必要な「健康経営」、従業員の方のライフプランを考える「従業員のお金の健康」、ハラスメント対応の豪華3本立てのセミナーを特別開催いたします。

【日時】 2021年2月24日(水)

14:00～16:30(開場13:30)

※オンライン(Zoom)参加可能

【参加料】 3000円

※顧問先企業様は無料、非会員の方はオンライン参加でも参加料が発生します。

【参加方法】

① 会場参加の場合

会場: デイライト法律事務所北九州オフィス
セミナールーム

感染予防のため、定員を通常よりも制限しており、先着順(10名様)となります。

定員に達した場合は、オンライン視聴が可能です。

② オンライン参加の場合

所要時間2分ほどで準備が完了する「Zoom」を利用したオンラインでの受講も可能です。

セミナーの詳細、お申し込みは以下のURLをご参照ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/300/202102/>

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 阿部 尚平
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp