

## 企業法研究

# 技術情報の流出における企業責任

## - 退職者の技術情報漏洩防止対策を中心に -

富山大学経済学部教授 高田 寛

### 1. はじめに

18世紀半ばからイギリスで起きた産業革命以降、人類は、技術によって大きな富を築き、豊かな生活を得ることができた。その意味において、技術は一部の者に独占されるべきものではなく、人類共通の財産としての価値を持つものである。

しかし一方で、一部の者が苦勞して開発した技術を不正に取得・使用し、技術を開発・保有する者の権利を侵害する行為も見られる。かかる権利を保護するために、法規制として特許法をはじめとする知的財産法が存在するが、特許法が出願後に情報を公開し20年間の独占権を与える反面、ノウハウなどの技術情報の多くは、営業秘密として企業が管理している。しかし、正当な対価を支払わず、かかる秘密管理体制を突破し不正に技術情報にアクセスする者も存在する。

企業の技術情報の不正取得・漏洩が後を絶たない(注1)。特に、元従業員が退職後に営業秘密である技術情報を、不正に海外の競業他社へ流出させる事件の多発は、一企業の問題にとどまらず、わが国の技術立国としての地位を脅かす深刻な社会問題である。かかる海外への技術情報の流出は、企業の国際競争力を弱体化させるだけでなく、わが国の知的財産戦略に関わる重大な問題であり、国家及び社会に大きな影響を与える企業責任の問題としてとらえることができよう。

わが国では、平成14年の知的財産戦略大綱(注2)の下、かかる問題に対し、不正競争防止法の改正(注3)や、経済産業省の営業秘密管理指針(注4)、技術流出防止指針(注5)をはじめとする一連のガイドラインの公表により、企業の秘密管理及び営業秘密の不正取得・使用防止に対して様々な対応及び企業に対する啓蒙活動を行ってきた。しかし、多くの企業がこれらを有効に活用し、適切な知的財産マネジメントを実践しているとは言い難い。

特に、問題をより深刻化しているのが、企業における人的管理の脆弱性である。いくら技術的にシステム・セキュリティを強化しようとも、他社による技術者の引抜きやリストラ、早期退職のように人的な流動化が進む中、従業員又は元従業員が、企業内の秘密情報を不正に取得して他社に売却したり、新たに競業会社を設立してその技術情報を不正に使

用することはまれではない。また、派遣社員、契約社員のような非正規雇用の増大も人的流動化に拍車をかけ、秘密情報の不正取得・漏洩防止対策は、企業のみならずわが国にとって重大な問題となっている。平成 24 年に訴訟が提起された新日鐵住金対ポスコ訴訟も、新日鐵住金の元従業員による技術情報の漏洩であるとされ、企業の営業秘密に対する人的管理の難しさを物語っている。

技術情報の管理に関する企業責任として、企業は、技術情報の不正取得・漏洩防止対策を講じることは言うまでもないが、一方で、従業員に対してリストラや早期退職を強いることにより、自社の技術情報の漏洩を自ら推進しているという事実も否認できない。

本稿では、技術情報の流出における企業責任の観点から、不正競争防止法で保護される営業秘密、特に営業秘密の要件である秘密管理性の問題に焦点をあて、企業にとっての技術情報の秘密管理体制、中でも退職者による技術情報の漏洩対策について検討を加えたい。

## 2. わが国における技術情報流出の実態

### (1) 経済産業省の技術流出実態調査

経済産業省は、不正競争防止法の改正にあたり、平成 19 年に「我が国における技術情報の流出及び管理の実態について」と題する調査資料（以下「本調査」という）を公表した。本論に入る前に、本調査の内容を概観しておきたい。

本調査によると、従業員 1000 人以上の企業における転職者の割合は、平成 3 年に 40%弱であったものが、平成 16 年には 60%弱となり、年々増加傾向にある（注 6）。これに伴い、営業秘密に係る民事訴訟件数も増加し、平成 7 年では 2 件であったものが平成 13 年には 13 件になり、現在も増加傾向が続いている。このうち、退職者が関与しているものは、全体の 60%を占め（注 7）、また「企業が保有する企業情報に関して従業員その他とトラブルになったケースはあるか」という問いに関して、約 20%の企業が「ある」と回答している（注 8）。

企業が感じている技術流出のリスクに関して「どのようなリスクを感じているか」という問いに対しては、人を通じた流出（技術提携契約違反、現役従業員・退職者による技術指導）が 82%と最も多く、次いで技術データ（ワザ）を通じたリスク（図面・製造データの流出等）が 72%であった。また、「国内又は海外で技術流出が発生したことがあるか」という問いに対しては、35%以上の企業が技術流出があったと回答している（注 9）。さらに、「どこで（又はどこへ）技術流出が発生したか」という問いに対しては、中国が 64%、韓国が 34%、日本が 30%、アメリカやヨーロッパが 9%であった（注 10）。このように、わが国内よりも、国外、特に中国や韓国への技術流出が多い。また、「重要技術が流出した」と答えた企業は 37%も存在し、技術情報流出の深刻さを物語っている。

流出する技術を、①ヒトが修得した技術、②モノに化体した技術、③図面・書類・データで表される技術（技術データ）、に分けると、ヒトが修得した技術のうち、退職者（日本

人)による流出が最も多く、全体の38%を占めている。次に多いのが、取引先の従業員による流出で28%である(注11)。また、「コア人材(重要な人材)の引き抜きに脅威を感じているか」という問いに関しては、常に感じていると回答した企業が半数を占め、「どこの国からの引き抜きに脅威を感じているか」という問いに関しては、中国、韓国、日本が大半を占めていた(注12)。

以上の実態調査から、企業の半数以上が、重要なコア人材の引き抜きに脅威を感じており、国内の他企業への技術流出の懸念と並んで、中国、韓国への技術流出に対して高い脅威を感じていることがわかる。

これに対し、企業の技術流出に対する防止策について、過半数の企業で「進んでいる」と答える一方で、約4割の企業は「なお技術流出の不安がある」と回答し、「効果的な方法がわからない」という企業も約2割あった。さらに約2割の企業が「法律などの規制強化が必要」と主張している(注13)。

本調査公表後、不正競争防止法の改正や、経済産業省の営業秘密管理指針をはじめとするガイドラインが公表されたが、未だに技術情報の不正流出・漏洩事件が後を絶たないのが現状である。

## (2) 人的管理が問題となった過去の技術情報流出事件

人的管理が問題となった営業秘密不正取得・使用事件は、顧客情報やマーケティング情報の流出が圧倒的だが、ここでは、技術情報流出事件の過去の代表的な裁判例を挙げておきたい。

### ① フッ素樹脂シートライニング営業秘密事件(注14)

本件は、元従業員が、営業秘密であったフッ素樹脂シートの金口ノズルに関する溶接技術を、図利加害の目的で不正に取得し、退職後同業の会社を設立し、それを不正使用して営業した事案である。

また本件では、元従業員に対して、競業避止義務を課する誓約書を出させたが、当該競業避止義務の条項は、その対象が広範であり、場所的制限がなく、また期間が長すぎることを、さらに代償措置が不十分であることを理由に、公序良俗に反し無効であると判示された(注15)。

### ② カートクレーン設計図営業秘密事件(注16)

本件は、譲渡人の代表取締役であった者が、その譲受人が保管しているカートクレーン設計図を無断コピーし、これを代表取締役であった者が新たに会社を設立し、これを不正使用した事案である(注17)。

### ③ 半導体全自動封止装置コンバージョン等営業秘密事件(注18)

本件は、元従業員が、半導体全自動封止装置コンバージョンの生産方法に関する製造技術を、転職の際に不正取得し使用したと推認された事案である(注19)。

### ④ セラミックコンデンサー積層機等電子データ営業秘密事件(注20)

本件は、元従業員が、在職中にセラミックコンデンサー積層機等に係る電子データを不正に取得して、新たに入社した会社に開示した事案である。開示を受けた会社の代表者は、不正取得を知っていたと推認された（注21）。

⑤ 種菌営業秘密事件（注22）

本件は、元従業員が、営業秘密である生産菌の種菌を自己の利益を図るため無断で持ち出した事案である。その情報を取得した会社は、その事実を知らず不正使用したと推認された（注23）。

⑥ PC樹脂営業秘密事件（注24）

本件は、元従業員が、営業秘密であるPC樹脂の製造装置に関する各図面及び図表に記載された情報を不正に取得し、その取得した情報を国内の会社を経由して外国の会社へ開示した事案である（注25）。第一審の東京地裁では、法律上の義務違反の元従業員及び不正な取得の介在を知って同人から取得し更に開示した会社のみが不正競争行為に該当するとしたが、控訴審の知財高裁では、元従業員と共同して取得・開示した会社も不正競争行為に該当するとした。

これらの裁判例の共通点は、いずれも在職中に元従業員が技術情報を不正に入手し、他社に開示又は退職後にそれを不正使用した、不正競争行為に該当したと判断された裁判例である。ただし、多くの裁判例は国内の事案に限られ、海外の会社を不正競争防止法違反で提訴したものはほとんどない。

この理由は、海外の会社の場合、被害者（原告）が、営業秘密である技術情報が不正に取得され使用されたという事実をつきとめ、それを立証することが容易ではないこと、また、たとえ国内で提訴し勝訴したとしても、海外では法の執行に問題があることなど、海外の技術流出に関する裁判の難しさがある。特に、原告側に一方的に立証責任が課せられていることは、原告側にとって大きな負担となっている。

例えば、2014年に入り、ソニーは、10年連続の赤字が見込まれるテレビ事業を完全子会社化し、人員削減や賃金体系の見直しなどの大規模なリストラを行うことを発表した。この背景には、2004年に韓国のサムソン電子と技術提携し合弁会社を設立したことを発端に、ソニーの技術が相当程度流出し、サムソン電子に市場を奪われたのではないかという業界内の憶測がある。真偽の程はわからないが、仮に技術流出があったとしても、その立証は困難を極めることになるだろう。

**（3）近時の事例：新日鐵住金対ポスコ訴訟**

平成24年4月、新日鐵住金（注26）が、提携関係にある韓国の鉄鋼大手ポスコ（注27）に対して、新日鐵住金が保有する製造技術を不正に取得・使用したとして、不正競争防止法に基づく民事訴訟を東京地裁に提起した。退職者による技術情報の漏洩事件の近時の一例として、本訴訟について紹介しておきたい（注28）。

平成24年4月19日、新日鐵住金は、提携関係（注29）にある韓国の鉄鋼大手ポスコ（韓

国慶尚北道浦項市)及び日本法人ポスコジャパン(東京都中央区)並びに技術流出に関与したとされる新日鐵住金の元従業員に対して、新日鐵住金が保有する製造技術を不正に取得・使用したことを理由に、不正競争防止法に基づく民事訴訟を東京地裁に提起した。この訴訟は、本稿執筆中も係争中である。

ポスコに不正に取得・使用されたという技術は、変電所や電柱にある変圧器に使用される方向性電磁鋼板の製造技術であり、通常の鋼板と異なり、結晶体を一定の方向にそろえて結晶化させることで磁化しやすい特性を持たせるものである。このため、電気が流れる際の電力損失(電力ロス)が極めて少なくなり、変圧器の効率向上のため変圧器の鉄心として広く使用されているほか、発電機やモーターの鉄心にも使用されている(注30)。

新日鐵住金は、同社を退社後、新たに会社を設立してポスコと技術供与契約を結んだとされる元技術者(すでに死亡)や、ポスコ出資の韓国の浦項大学に客員教授として招かれポスコとの共同研究を行った元従業員ら4人を、当該技術を不正に漏洩したとして特定することができた。

この結果、新日鐵住金はポスコに対し、不正競争防止法に基づく986億円の損害賠償と方向性電磁鋼板の製造及び販売の差止めを求め東京地裁に提訴した(注31)。また、新日鐵住金は米国でも、平成24年4月24日、ポスコ及びポスコの米国現地法人(Posco America Corp.)に対し、米国特許侵害を理由に損害賠償と差止請求訴訟を提起した。

これに対し、ポスコは「当該技術はポスコの独自技術である」と反論するとともに、平成24年7月、新日鐵住金に対する営業秘密侵害を理由とする損害賠償債務に不存在、及び新日鐵住金のポスコに対する営業秘密侵害行為の禁止又は予防に関わる請求権の不存在の確認を求める訴訟を韓国大邱地方法院に提起した。

今回の新日鐵住金の提訴は、平成19年に起きた韓国の産業スパイ事件で、ポスコが方向性電磁鋼板の技術を中国の宝山鉄鋼に不正に売却したとして、ポスコの元従業員が告訴されたことが発端である。その裁判の過程で、ポスコの元従業員が流出させたのはポスコの技術ではなく、新日鐵住金から入手したものと証言したことから、新日鐵住金のポスコに対する不正取得の疑念が確信に変わったことによる。

新日鐵住金は、ポスコに対して警告を行ったが、望ましい対応を得ることができず、その後、平成23年末にわが国の裁判所から証拠保全命令が出され、新日鐵住金の元技術者に対し証拠書類を差し押さえることができたため訴訟に踏み切った。

ポスコは東京地裁の裁判で自社の独自技術と反論し続けていたが、平成25年7月の非公開の準備手続きで、ポスコは元従業員らから技術情報を受け取ったことがあることを認めたとする。また、ポスコに情報を漏らしたとする元従業員は、漏洩の関与を認めていないものの、死亡した元技術者がポスコに協力していたことは、元従業員の新日鐵住金在職中から、ほとんどの技術者が知っていたとする書面を提出し、当該技術情報を、秘密のものとして扱ってきたことはないと主張している。

これらの真偽及び事実認定は、裁判の判決を待たなければならないが、ポスコが、当該

技術情報について、秘密のものとして扱ってきたことはないと主張していることから、当該技術情報の秘密管理性の有無が主な争点の一つになると思われる（注32）。

### 3. 秘密管理性に関する学説と裁判所の判断

企業内には様々な情報があり、その中に企業秘密として管理される情報がある。秘密として管理される情報の中でも、法的に保護されるべき情報には一貫して秘密管理性が必要であると考えられているが、かかる秘密管理性について、学説及び裁判所はどのようにとらえているのであろうか。

#### （1）技術上の情報の意義

営業秘密は、秘密の中の営業に関する秘密であるが、営業秘密の特徴のうち、もっとも重要なものは「競争財産」としての特性であり（注33）、秘密の中で財産的性格の強い社会的利益である（注34）。産業構造審議会財産的情報部会報告書「財産的情報に関する不正競争行為についての救済制度のあり方について」は、財産的情報の客体要件として、①公然と知られていないこと、②秘密として管理していること、③経済的価値のある技術上又は営業上の情報であること、④秘密として保護されることに正当な利益があること、の4つを挙げている（注35）。

その中でも、技術上の情報とは、鉱業技術に使用されるすべての知識であって（注36）、その典型例は、製造技術、設計図、実験データ、研究レポート等のノウハウである（注37）。その中には、特許化されていないもの、ある理由からそのままでは特許能力ある発明に属さないものがある。また、特許法上の要件である新規性が要求されないために、周知の工程を従前知られない方法で用いること、あるいは古いもの、刊行物に記載されたものを組み合わせた方法も工業上の秘密の対象となりうるし、ある企業において、ある方法を使用するようになったという、ただそれだけの事実ですら工業上の秘密となりうる（注38）。このように、技術情報の客体の範囲は広く、秘密として管理されている技術であれば、不正競争防止法上の保護の対象となりうる。

また、ソフトウェアに関しては、プログラムの開発会社が開発した新聞販売店購読者管理システムのオブジェクト・プログラムが同社の企業秘密にあたりとされた裁判例がある（注39）。しかし、近時、リバース・エンジニアリング（注40）の進展により、オブジェクト・プログラムが、ソース・コードに比較的容易に変換することができ、ソース・コードを読めば、ソフトウェアの技術情報が入手できる。リバース・エンジニアリングによって、営業秘密にかかる情報を探知する行為は、窃取、詐欺、強迫などの不正な手段により営業秘密にかかる情報を取得したとは言えないので、不正競争防止法上適法となる（注41）。しかしながら、ソフトウェア開発者としては、リバース・エンジニアリングを許した場合、すべての技術情報が開示されるので、製品の優位性が保たれなくという問題もある。

## (2) 学説

企業には秘密として管理すべき種々の企業内の秘密情報があるが、その中でも、不正競争防止法上の保護を受けるには、「営業秘密」に該当することが必要である。すなわち、秘密管理という成果開発のインセンティブを法的に担保するためには、開発者が相応の努力を払って秘密管理をしている場合に、当該秘密管理体制を突破しようという行為を禁止する必要があるという基本的な考え方がある（注42）。しかし、どの程度の管理体制が必要であるかという問題に対しては必ずしも明確ではない。

不正競争防止法は、営業秘密を「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って、公然と知られていないもの」と定義しており（注43）、不正利用行為に対して保護を受ける営業秘密の要件は、秘密として管理されている（①秘密管理性）事業活動に有用な技術上、営業上の情報であって（②有用性）、公然と知られていないこと（③非公知性）である（注44）。これら3要件すべてを満たしていなければ不正競争防止法上、保護の対象にはならない。

中でも訴訟上問題となるのが①の「秘密管理性」の要件であり、営業秘密に関する訴訟では秘密管理性の有無が主たる争点になることが多い。すなわち、企業が営業秘密たる情報をどのように管理しているかが問われ、管理方法・体制が杜撰であれば当該要件を満たしていないとされる。このため、営業秘密を保有する者にとって、実務上どのような管理をすればよいのか、またその管理の程度はどのレベルなのかが重要な問題となる（注45）。

秘密管理性について、学説としての通説は、「秘密として管理されている」ためには、①営業秘密に関して、その保有者が主観的に秘密を有しているという意思を持っていること（秘密保持の意思）、及び②客観的に秘密として管理されていると認められる状態にあること（客観的な秘密管理性）、の2つの要件が必要であるとする。

また、②の「客観的な秘密管理性」は、客観的に営業秘密であるという認識可能性（客観的認識可能性）、すなわち情報の利用者が「これは営業秘密である」と認識できるような管理体制（注46）、及び営業秘密に対する「アクセス制限」、すなわち当該情報にアクセスするには制限がかけられており、誰でもが勝手にアクセスできないような管理体制が必要である。

経済産業省の営業秘密管理指針では、かかる通説を根拠に、秘密管理性が認められるには、その情報を客観的に秘密として管理していると認識できる状態にあることが必要であるとし、具体的には、①情報にアクセスできる者を特定すること、②情報にアクセスした者が、それを秘密であると認識できること、の2つが必要であるとしている（注47）。

しかし、実際の裁判では、「客観的認識可能性」と「アクセス制限」の要件のうち、どちらに重きを置くかで判断が分かれる。すなわち、①情報を利用する者の客観的認識可能性を基準にする見解（相対説）と、②アクセス制限を含む情報の管理体制に一定レベルの基準を要求する見解（客観説）、の2つの基準があり（注48）、①の基準を重視すれば、多少秘密管理体制に問題があっても、情報を利用する者（不正取得者）が当該情報を客観的に

秘密情報として認識している状況にあれば、秘密管理性の要件を満たす可能性が高くなる。

一方、②の基準を重視すれば、営業秘密に対するアクセス制限を含む管理体制がどのようなものであるかが主に問われ、その管理の程度によって判断が分かれる。これは、営業秘密を法的に保護するためには、保有者はそれ相応の管理をしなければならないという考え方に重きを置くもので、その結果、営業秘密を不正に取得した者が、いかに当該情報を営業秘密であることを認識していようとも、保有者の情報の管理が杜撰であれば、法的保護に値しないとして秘密管理性が否定されることになる（注49）。

### （3）裁判所の判断

実際の裁判例は、平成13年の人口歯事件（注50）までは、情報を利用する者の認識可能性を重視し、事案ごとに総合的・合理的・相対的に判断するアプローチ（相対説）が主に採られていた。たとえば、男性用かつら事件（注51）では、顧客名簿の収納に施錠がなかったにもかかわらず、秘密管理性が肯定された。また、開成教育セミナー事件（注52）では、講師の退職時に生徒の住所、連絡先の欄がある生徒一覧表を記した教務手帳の返還を求めていなかったにもかかわらず、秘密管理性が肯定された。その後も、裁判所はかかるアプローチを採り、事案ごとに総合的・合理的・相対的に判断した裁判例が続いた。

これらに共通するのは、内部者であった情報の利用者が、当該情報が秘密として管理されていることを認識していることである。保有者の情報の管理体制が多少杜撰であったとしても、不正取得者の秘密情報の認識度が高ければ、裁判所は秘密管理性を肯定していた傾向がある（注53）。

ところが、平成13年の人口歯事件判決以降、保有者の厳格な営業秘密の管理を要求する裁判例（客観説）が増えてくる。人口歯事件は、人口歯の原型管理についてほとんど管理されていなかったという極端な例であるが、この傾向を強めたのがノックスエンタテインメント事件（注54）である。

同事件判決では、顧客リストに「社外秘」及び「持出厳禁」とのラベルが貼付されたキャビネットの引出しに保管されていたが、キャビネットが営業時間中に施錠されておらず、データも全従業員が閲覧可能なパソコンにパスワードの設定もなく保存されており、プリントアウトした紙媒体も元従業員に配布され、保管も各人に委ねられていたとして秘密管理性が否定された。

その後、特に秘密表示がないものについて秘密管理性を否定する裁判例が続いた。例えば、メディカルサイエンス事件（注55）、ペットサロン事件（注56）、高周波電源装置事件（注57）、データファイル事件（注58）やその他の裁判例も、平成19年頃までこの傾向が続く。

裁判所のアプローチの仕方が変わった理由の一つには、営業秘密の不正取得の事案が多発し、その原因が、企業の秘密管理があまりにも杜撰であり、これが営業秘密の不正取得事件を助長しているという当時の事情があげられる。もう一つは、平成15年の不正競争防



止法の改正にあると考えられる。平成15年の改正では「営業秘密侵害罪」が不正競争防止法に導入され、営業秘密侵害行為のうち、特に違法性の高い行為類型に限定して刑事罰の対象とされた。不正取得者に刑事罰を与えるには秘密管理性の厳格な認定を行うべきとする裁判所の認識があったのかもしれない。すなわち、営業秘密の取得者に刑事罰を科すだけの管理がなされていることを求めたため、民事裁判でも秘密管理性を厳格にとらえたのではなかろうか（注59）。

その後、平成19年以降になると、相対説に基づくアプローチが再度採用される傾向が見られる。水門開閉装置事件（注60）では、無施錠の棚に保管されて誰でも閲覧・コピーでき、電子データの扱いも特段のアクセス権者の制限がなかったにもかかわらず、裁判所は、秘密とする旨を社内的に認識させる措置をしていたとして秘密管理性を肯定した。産業用ロボット事件（注61）では、電子データのパスワードの管理が不徹底で、かつ紙媒体に社外秘の表示もなく、施錠された場所に保管されておらず、また廃棄の管理がなされていなかったにもかかわらず、不正取得された情報そのものが重要であることが明らかであるとして秘密管理性を肯定した（注62）。近時の事案としては、不正取得者の認識可能性に加え、当該秘密情報が稀有なものであり希少価値があることを重視して秘密管理性を認めた裁判例もある（注63）。

このように、平成19年以降、客観説に基づくアプローチを修正し、相対説に基づくアプローチを採る裁判所が増えた傾向が見られる。これらにほぼ共通して言えることは、不正取得者の客観的認識可能性に加え、秘密情報の性質、会社の規模、外部からの不正取得防止の対策の程度、情報管理のコストや必要性を重視し総合的に判断していることである。

また、厳格な管理体制を企業に要求するあまり、不正取得者が営業秘密であることを認識していたにもかかわらず企業が救済されず、その結果、不正取得・使用を助長する危険が裁判所にあったのではないだろうか。このような背景から、一律な厳格管理の基準を緩和させ、柔軟な判断をするようになったのではないかと推察される（注64）。

以上のように、裁判所は秘密管理性に関する判断の傾向は見られるものの、明確な判断基準は存在しない。特に、平成13年頃から平成19年頃までの裁判所の判決の傾向は、事業者の秘密管理体制を厳格にとらえ過ぎるあまり、不正取得者にとって有利な結論が導かれたことは否めない。諸外国においても、事業者の秘密管理体制にこのような厳格さを求めるものはほとんど見られない（注65）。

近時の相対説に基づけば、新日鐵住金対ポスコ訴訟においても相対説に基づくアプローチが採られるのではないかと推察される。しかし、ポスコとの間の技術的交流は、ポスコ設立時から行われており、当該技術情報の漏洩がいつ頃から行われたのかにもよるが、漏洩が断続的かつ継続的に長期間行われており、初期の営業秘密管理体制が不十分で秘密管理性がないと判断される可能性があり、仮にそうだとすれば新日鐵住金に不利になることも予想される（注66）。

## 5. 人的管理体制と企業責任

営業秘密の管理に当たっては、物理的管理、技術的管理及び人的管理の具体的な管理方法により、営業秘密をその他の情報と区分し、権限に基づきアクセスを許された者が、それを秘密であると認識して取り扱うために必要な措置を講じるとともに、権限のない者にアクセスされないような措置を講じることが必要である。また、具体的な管理方法による管理を適切に機能させるために、組織的管理を行うことも重要である（注 67）。

技術情報の管理に関する企業責任として、企業は、技術情報の漏洩防止対策を講じることとは言ってもないが、一方で、従業員に対してリストラや早期退職を強いることにより、結果として自社の技術情報の漏洩を自ら推進しているという事実も否認しない。すなわち、安易なリストラや早期退職制度の導入により、コア人材の流出を加速させ、他社にその者が持つ技術情報を容易に移転させる環境及び結果を自ら作り出していると言える。企業は、まずそのことを認識すべきであろう。

新日鐵住金対ポスコ訴訟では、技術情報の漏洩が元従業員により行われたとすることから、新日鐵住金の物理的管理、技術的管理及び組織的管理が如何に行われていたかという点と共に、特に、元従業員に対してどのように人的管理を行ってきたかを問題とされる可能性がある。ここでは企業責任としての人的管理体制（注 68）、特に退職者の技術情報漏洩防止策について検討することにしたい。

### （1）営業秘密と個人の知識・創作との関係

元従業員が退職後に他社に再就職した場合、元従業員の持っている技術やノウハウを再就職先の企業で利用できるか否かが、実務上、大きな論点となる。再就職先の企業としては、再雇用した元従業員の技術力を最大限に引き出したいと思うのは当然であり、また再就職した元従業員も自分の技術を思う存分活用したいと考えるであろう。現実問題として、元従業員の頭の中にある知識や技術情報が、前企業の営業秘密であるという認識は薄いと考えられるが、一方で、かかる技術情報が営業秘密という理由で、元従業員の技術の活用に厳しい制限を加えることは、元従業員の再雇用の機会を奪うことにもなりかねない。

新日鐵住金対ポスコ訴訟では、元従業員が当該技術情報を不正取得しポスコに漏洩したとするが、不正取得した情報が文書であったり、CD や USB メモリのような電子媒体に記録された有体物を不正取得したような場合は、これらを証拠として不正取得の立証が行われることになると思われるが、元従業員が在職中に創作したような無形の技術情報はどうか判断すべきであろうか。

また、元従業員の記憶の中にある知識やノウハウを競業他社に開示することも考えられる。特に、競業他社に再就職した場合、個人の記憶の中にある知識やノウハウを自由に使うことは当然あり得ると考えられるし、再就職先である雇用主は、それを目的に優秀な技術者を雇用しようとするとも否認しない。かかる元従業員の記憶の中の知識やノウハウは、営業秘密に該当するものなのであるか。

これに対し、営業秘密管理指針は、営業秘密の管理主体は事業者であることが前提であるとし（注 69）、かかる情報の創作者が誰であるかを問わず、事業者が当該技術情報を秘密として管理している場合には、営業秘密に該当するとしている（注 70）。

たとえば、元従業員が記憶している知識やノウハウが、事業者にとって営業秘密として管理される対象であれば、これらは営業秘密として取り扱わなければならない。また、元従業員が創作したものであっても、その情報を事業者が営業秘密として管理しているならば、かかる技術情報の不正な使用行為又は開示行為は処罰や差止めの対象となり得る。技能・設計に関して元従業員が体得したノウハウやコツも同じである。一方、事業者がかかる情報を営業秘密として管理していない場合には、元従業員の記憶の中にある技術情報は営業秘密としての属性はない（注 71）。

このように、従業員又は元従業員の頭の中の知識やノウハウの秘密管理性は、事業者が秘密情報として管理しているか否かが判断の基準となる。このため、新日鐵住金対ポスコ訴訟における不正取得・使用されたとする当該技術情報の営業秘密該当性の有無の判断は、新日鐵住金の秘密管理体制の程度の度合いが、極めて重要な判断材料となると思われる（注 72）。

## （2）技術情報のデータベース化と秘密保持誓約書

従業員が退職する際に、事業者は、退職する従業員がどのような技術情報を保有しているかを知っておかなければならない。そのためには、従業員の持つ技術情報をあらかじめデータベース化しておく必要がある。

退職者であっても就業中に得た情報が営業秘密に該当するときには、不正競争防止法上、それを不正開示してはならない義務が課せられている（注 73）。また、退職者には、就業中得た事業者の重要情報については、信義則上の秘密保持義務が課せられており（注 74）、必ずしも退職時に合意がなくても、悪質な不正開示事案は不法行為ともなり得る。しかし、従業員の退職時には、できるだけ秘密保持誓約書に署名を求める努力が必要であろう（注 75）。

秘密保持誓約書は 2 部用意し、一方を事業者側が保管するとともに、退職者にも謄本を保管させるようにすべきである。なぜなら、多くの不正開示は、退職者の営業秘密であるとの認識の欠落から起きるものなので、秘密保持誓約書を元従業員に保持させることで、営業秘密の不正開示が許されないことを認識させることが必要であるからである。なお、秘密保持誓約書を取るだけでなく、秘密保持誓約書の意味を退職者に理解させる日頃の教育・研修も必要であろう（注 76）。

さらに、秘密保持誓約書には、秘密保持の対象となる具体的な営業秘密情報を記載することが必要である。特に、重要な技術情報に関与したと思われる退職者については、秘密保持誓約書の別紙として、過去に従事してきた技術開発等の具体的な技術情報（注 77）を詳細にリストアップして、秘密保持誓約書に添付することが望ましい。

そのためには、日頃、業務日誌や報告書、従事した開発プロジェクトの記録の保持が必要である。技術者及び関連する技術情報並びにプロジェクトごとに、それらの情報をデータベース化し、営業秘密として扱う技術情報が特定できるような管理体制を構築し実施する必要がある。

しかしながら、技術情報のデータベース化には注意が必要である。やみくもに技術情報を営業秘密として登録することは避けるべきであり、営業秘密として管理すべき技術情報の特定は厳密に行い、どの製品やサービスにそれが含まれているか、またアクセス権者の特定も厳密に行わなければならない。さらに、営業秘密として管理すべき期間には、有期のものと無期のものがあるが、技術的革新の速い分野の技術は、早晚陳腐化することが予想されるので、期間の設定は合理的期間の範囲内に定めるべきであろう。

なお、就業規則に秘密保持の規定を設ける場合には、労働関連法規に反しないよう注意する必要がある。例えば、就業規則に、営業秘密を不正に取得又は使用若しくは開示した従業員に対する制裁規定を新たに制定し、又はその内容を変更する場合には、労働基準法の規定に従い、使用者は、労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴き、その変更を労働基準監督署に届ける必要がある（注78）。また、作成された就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生じさせるためには、事業場の従業員に対して周知されていることも必要である（注79）。

### （3）退職者の競業避止契約の有効性

競業他社に営業秘密である技術情報を流出させないために、退職者と競業避止義務契約を締結することがある。退職者に競業避止義務を課すことは、秘密保持誓約書よりも効果があると思われるが、かかる義務は従業員の職業選択の自由の侵害になり得ることから、限定的にしか有効にならない（注80）。過去の裁判例は競業避止義務について、「権利者の利益、債務者の不利益及び社会的利害に立って、制限期間、場所的職種の範囲、代償の有無を検討し、合理的範囲において有効」であるとしている（注81）。

競業避止条項を有効とするためには、競業避止の期間、地域、職種等が合理的に限定されており、競業避止義務を課すことに対する対価が必要である（注82）。過去の裁判例は、競業避止義務契約の具体的な内容について、①守るべき事業者の利益はあるか、また、①を前提として競業避止義務契約の内容が目的に照らして合理的な範囲に留まっているかという観点から、②従業員の地位が、競業避止義務を課す必要性が認められる立場にあるものといえるか、③地域的な限定があるか、④競業避止義務の存続期間や、⑤禁止される競業行為の範囲について必要な制限が掛けられているか、⑥代償措置が講じられているか、といった項目について判断を行っており、規定自体の評価及び当該競業避止義務契約の有効性判断を行っている（注83）。

競業避止義務について就業規則に規定を設けている例と、個別の誓約書に規定を設けている例があるが、就業規則に規定を設け、かつ当該規定と異なる内容の個別の誓約書を結

ぶことは、就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める契約の効果を無効とする労働契約法 12 条との関係が問題となり得る。実務上は、就業規則に、個別合意をした場合には個別合意を優先する旨を規定し、これによって労働契約法 12 条に抵触しないようにしているところが多い（注 84）。

しかし、実際には、退職する従業員に対し、半ば強制的に競業禁止義務契約を締結させる事業者も見られ、その有効性に対しては疑問が残る。実際に、多くの技術者の再就職先のほとんどは競業他社であり、特に専門的な技能を有する技術者は、同じ業界でしか自分の技術力を活かさないという特性を持つことを考慮すべきであろう。

たとえ過去の裁判例により有効性が肯定されるような競業禁止義務契約であったとしても、退職者に競業禁止義務を課した場合、不況時の退職者は、再就職という点で多大な不利益を被る可能性があるのは否めない。事業者の一方的なリストラや早期退職制度を強要するような会社都合による従業員の望まない退職であれば、なおさら競業禁止義務を退職者に課すことは、退職者の再雇用の機会を大幅に減じることになりかねない。このように、退職者に競業禁止義務を課すことは、職業選択の自由の侵害の観点から限定的かつ制限的に行われるべきであり、また慎重に対応すべきである。

#### （４） 退職金規程・就業規則と競業禁止義務

有能な技術者であればあるほど、事業者は競業他社からの引抜きに注意すべきである。技術者の中には、他社から提示された高額な報酬に魅力を感じる者も多い。しかし、それ以上に自己の技術力が高く評価され、その技術力をもって製品の開発ができるという自己実現に魅力を感じている技術者も多いのも事実である。

有能な技術者を社外に流出させることは、事業者にとって大きな損失であり、社内に留まらせておくために、退職金規程で一定の競業禁止義務を課し、その違反があった場合に退職金を減額するというペナルティーを科すことが考えられる。たとえば、従業員にかかる義務違反があった場合には、自己都合退職の際の退職金を 2 分の 1 にするというような規定である。

このような退職金規程は、直ちに無効とされるものではないとした最高裁判例がある（注 85）。最高裁は、退職金規程に、競業他社へ再就職したときは自己都合退職の 2 分の 1 の乗率に基づいて退職金が計算されるという趣旨の規定があったが、従業員が入社の際、競業禁止義務を認める誓約書を提出し、退職金受領時にも、退職金の半額を返還する旨の誓約をしていたところ、退職後の同業他社への再就職をある程度の期間制限することをもって、直ちに従業員の自由を不当に束縛するものではないとした。ただし、まったくの無制限の競業禁止義務を課すことは無効であるとした裁判例もある（注 86）。

なお、退職金規程の改訂に関して、かかる競業禁止義務に関する退職金の減額についての変更は、従業員の不利益となるため注意が必要であり、事業者の一方的な変更は許されず、従業員に対して合理的な理由を説明しなければならない。

さらに、退職金規程を変更することができないからと言って、個々の従業員との労働契約において、このような競業避止義務違反の場合の退職金の支給条件を定めることは基本的に許されない（注 87）。なぜなら、労働条件は、就業規則の条件を下回らないことが求められているからである（注 88）。

ただし、特殊な技術を有する技術者を雇用する場合、賃金その他の労働条件を他の従業員よりも厚遇する代わりに、一定の競業避止義務の負担、退職金不支給条件を課す、というような工夫により、労働条件が直ちに就業規則以下とならないようにすることは可能である（注 89）。しかし、若干の賃金の厚遇の代わりに、無条件の競業避止義務の負担や退職金不支給のような多大なペナルティーを科す場合には、無効とされる可能性が高く、合理的に妥当と思われる基準を示し、それに基づいた厚遇を提示しない限り、労働契約法 12 条に抵触する可能性がある（注 90）。

### （5）営業秘密侵害罪の告知

平成 15 年、不正競争防止法に、特に違法性が高いと認められる侵害行為について刑事罰（営業秘密侵害罪）が導入された。その後、平成 17 年には、退職者処罰規定が導入され、平成 18 年には、法定刑の引き上げが行われた。さらに、平成 21 年には、営業秘密侵害罪の対象範囲の拡大が行われた（注 91）。このように、不正競争防止法に営業秘密侵害罪が導入され、徐々にその強化がなされているが、これらの規定は、技術情報の漏洩に対して抑止力になるのではないだろうか。

退職者の営業秘密の不正取得・使用に関しては、平成 18 年の改正で、営業秘密の開示を受けた役員や従業員が、開示の申込みや請託を受け、不正競争の目的をもって退職後に開示する行為を刑事罰の対象とした（注 92）。現職の役員及び従業員については、事業者との委任契約又は雇用契約において、一般的に課せられた秘密を保持すべき義務を課せられていることから、営業秘密を不正に使用又は開示する行為を刑事罰の対象としているが（注 93）、一方で、元役員及び元従業員については、営業秘密を保持する義務の有無は一義的に明確ではないため、原則として刑事罰の対象としていない。しかし、在職中に営業秘密の不正開示の申込みや、不正使用行為又は不正開示行為の請託の受託等の準備行為がなされた上、その後、営業秘密の不正使用又は不正開示が行われた場合には、在職中の段階で負っている守秘義務に違反しているため、当罰性が認められる（注 94）。

したがって、就業規則や営業秘密管理規程で不正取得に対する厳しい懲戒処分（例えば、解雇、退職金不支給）を明記したうえで、企業は営業秘密を不正取得した者に対し、刑事告訴する可能性があることを明言することも効果があるのではないだろうか（注 95）。

また、平成 23 年には、営業秘密の内容を保護するための刑事訴訟法手続の整備が行われた（注 96）。これにより、仮に企業の営業秘密が侵害され刑事告訴を行った場合でも、刑事訴訟手続において営業秘密の内容が適切に保護されるようになった。このため、事業者が不正取得者を刑事訴追した場合でも、事業者の秘密情報が公にされる心配はなくなった

といえる。事業者が、不正取得者に対して刑事訴追をする可能性があることを明言することにより、安易な営業秘密の不正取得は減るのではないだろうか（注97）。

#### （6） 技術を革新させる力と経営合理性

完成された技術を除き、技術は時間とともに必ず陳腐化し技術革新するところに新たなビジネスチャンスが生まれる。企業は、技術流出防止もさることながら新たな技術を生み出す力を重視すべきであろう。技術を生み出す力に源泉はヒトであり、有能な技術者である。これら技術者を失うことは、技術者の保有する技術情報よりも、将来に向けての技術革新の力を失うことになりかねない。企業は、経営合理性の観点から、従業員の雇用及び退職による企業の損失を客観的に評価しなければならない。

長引く不況の中、企業の業績悪化により、リストラ、早期退職等により職を失う者が増えている。その中には、自分を解雇した元の会社に恨みを抱く者も少なくない。そうした者が、少なからず営業秘密の漏洩に関与することも否定できない。また、海外の競業他社からすれば、これらの優れた技術者を自社に採用する絶好の機会となる。職を失った技術者にとってみれば、競業他社からの再就職の誘いは、自分の技術力を高く評価してくれた証であると思うものも無理はない。わが国の製造業の過去を振り返れば、このような形式・態様で、わが国の優れた技術が、これらの技術者と共に海外に流出してしまい、最終的には、わが国の国際競争力を失わせている原因の一つになっているのではないだろうか。

技術者の流出に対する有効な防止策はないが、企業の経営層は、「技術は人である」ということを再認識し、安易なリストラや解雇を止めるべきであろう。いくら優れた技術が社内にあっても、それを活用し進展させる有能な技術者がいなければ、技術を発展させることはできず、また技術革新もありえない。優れた技術者であればあるほど、厚遇し働きやすい職場環境を整備することが望まれる（注98）。

企業の経営者は、経営合理性の観点から、技術情報流出の防止策とともに、定年退職する技術者の再雇用も含め、いかに有能な技術者の雇用を維持し、将来の技術革新に向けた長期的な展望に立つ経営戦略を練る必要がある。これが最終的には、技術情報漏洩の防止策につながることになるのではないだろうか。

### 5. 結びにかえて

技術情報の多くは、特許を取得できるにもかかわらず、営業秘密として管理していることが多い。その背景には、特許取得・維持に費用がかかることもさることながら、出願1年半後には技術情報が開示され、それが規制の緩やかな新興国で模倣されるという危険性があることも無視することができない。

海外への技術情報の流出は、企業の国際競争力を弱体化させるだけでなく、わが国の知的財産戦略に関わる重大な問題であり、特に、退職者による技術情報の漏洩は、わが国の技術立国としての地位を脅かす深刻な社会問題である。企業は、できる限り技術情報漏洩

対策を行う必要がある。しかしながら、企業の採ることのできる技術情報漏洩防止対策には限りがあり、どれも十分な対策とは言えず、漏洩防止対策にも多大なコスト・労力がかかることが推測される。

技術情報漏洩があったとしても、原告側（企業）に立証責任があることから、新日鐵住金対ポスコ訴訟のように確たる技術情報漏洩の事実を把握しないかぎり、不正競争防止法による訴えを提起することは難しい。たとえ、確たる証拠をつかみ訴訟に踏み切ったとしても、企業の秘密管理性を裁判所がどう判断するかによってその結果は変わる。また、訴訟に勝訴したとしても、被告が海外企業の場合、法の執行の面で困難が伴う。このように、退職者による技術情報漏洩に関しては、決定的な対策がなく、企業にとって技術情報漏洩対策の環境は極めて厳しいと言える。

そのため、企業は技術情報漏洩に対し、経営合理性の判断から抜本的な見直しをする必要がある。すなわち、技術の流出に対する有効な防止策はないということ認識し、技術情報漏洩防止対策以上に、新たな技術を生み出す力を持つ有能な技術者の技術力を客観的に評価し、企業が保有する技術情報と将来に向けての技術革新の技術力を比較考量する経営合理性を重視すべきである。安易なリストラや早期退職制度の導入は、企業が保有する技術情報の流出を招くだけでなく、将来の企業の技術革新の力をそぐことにもなりかねない。

しかし、企業努力だけでは、技術情報漏洩防止対策にも限界があり、法的な整備も必要であろう。特に、不正競争防止法を根拠に提訴するにしても、原告にのみ立証責任が課せられることは、技術情報を不正取得・使用した者に有利に働くことは否めない。米国では、被告側にも情報の開示義務があることを鑑みれば、わが国の現行法に問題があると言わざるをえない。

また、不正競争防止法では、技術情報の流出先が海外であっても、国内の流出とその取扱いは同じであり、流出先が海外であることを想定していない（注99）。個人技術情報の流出先が海外であった場合、企業の国際競争力に影響を与え、わが国の技術立国としての地位を脅かす深刻な社会問題であることを思えば、技術情報流出に関する罰則の強化を図るべきであろう（注100）。

技術はいずれ陳腐化する。技術は人である。企業は、リストラや早期退職による一時的な利益の確保よりも、退職者による技術流出と潜在的な技術革新の技術力の喪失が、企業の将来にとって、どのような影響を与えるかを真剣に考えることが必要ではないだろうか。企業責任として、企業には、これらを客観的に判断できる経営合理性が求められる。さもないければ、いずれ、わが国の技術力がすべて陳腐化してしまい、新しい技術を生み出す力を失うことにもなりかねないであろう。



(脚注)

- 
- (注1) 代表的な事例としては、東京地判昭和40年6月26日判時419号14頁、東京地判昭和62年9月30日判タ535号522頁、東京地判昭和62年9月30日判時1250号144頁がある。
- (注2) 平成14年7月、内閣の知的財産戦略会議において決定された知的財産立国の実現に向けた基本戦略。
- (注3) 近時、2、3年に一度のペースで改正が行われている。最近の改正は、平成24年に行われた。
- (注4) 平成15年公表、平成23年改訂、  
<<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/111216hontai.pdf>> (2013年12月31日アクセス)
- (注5) 平成15年公表、  
<<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/030314guideline2.pdf>> (2013年12月31日アクセス)。
- (注6) 経済産業省「我が国における技術情報の流出及び管理の実態について」(平成19年)2頁(出典：雇用動向調査)。
- (注7) 経済産業省・前掲注(6)3頁。
- (注8) 経済産業省・前掲注(6)3頁。
- (注9) 経済産業省・前掲注(6)5頁。
- (注10) 経済産業省・前掲注(6)7頁。
- (注11) 経済産業省・前掲注(6)9頁。
- (注12) 経済産業省・前掲注(6)10頁。
- (注13) 経済産業省・前掲注(6)11頁。
- (注14) 大阪地判平10・12・22知的裁集30巻4号1000頁。
- (注15) 工藤莞司『不正競争防止法解説と裁判例改訂版』(発明推進協会、2012年)91～92頁。
- (注16) 東京高判平14・1・24速報322-10571。
- (注17) 工藤・前掲注(15)93～94頁。
- (注18) 福岡地判平14・12・24判タ1156号224頁。
- (注19) 工藤・前掲注(15)94頁。
- (注20) 大阪地判平15・2・27速報336-11490。
- (注21) 工藤・前掲注(15)94頁。
- (注22) 東京地判平22・4・28速報422-16468。
- (注23) 工藤・前掲注(15)96頁。
- (注24) 東京地判平23・4・26速報434-17134；東京高判平23・9・27速報438-17303。
- (注25) 工藤・前掲注(15)96～97頁。
- (注26) 平成24年10月1日、新日本製鐵を吸収合併存続会社、住友金属工業を吸収合併消滅会

社として経営統合し、新生新日鐵住金が発足した。

- (注 27) かつての浦項総合製鉄で韓国最大の鉄鋼メーカー。1973 年、日韓基本条約における対日請求権資金による資本導入と、当時の八幡製鐵、富士製鐵及び日本鋼管の 3 社の技術導入により、韓国慶尚北道浦項市に国営の浦項総合製鐵所を建設したのが始まりである。
- (注 28) 本稿執筆中においても訴訟は係属中であり、断片的、部分的な情報に限られる。
- (注 29) 新日鐵住金とポスコは、平成 12 年に戦略的提携関係を締結し、相互に株を持ち合っている。平成 18 年には、株式を追加相互取得し、新日鐵住金がポスコの筆頭株主にもなっている。原料調達分野では提携関係にあるが、新日鐵住金とポスコの提携には製品の販売は含まれず、製品の販売には両社は厳しい競争を続けている。
- (注 30) 新日鐵住金 HP「POSCO 等に対する訴訟について」、  
<[http://www.nssmc.com/news/old\\_nsc/detail/index.html?rec\\_id=4267](http://www.nssmc.com/news/old_nsc/detail/index.html?rec_id=4267)>(2013 年 12 月 31 日アクセス)
- (注 31) 平成 24 年 4 月 25 日、新日鐵住金の発表による。
- (注 32) 高田寛「企業における技術情報の漏洩とその防止策—人的管理を中心に—」富山大学経済論集第 59 巻 2 号 (2013 年) 137~139 頁。
- (注 33) 小野昌延編著『新・注解 不正競争防止法[第 3 版] (上巻)』(青林書院、2013 年) 540 頁 [小野昌延執筆]。
- (注 34) 小野昌延編著『新・注解 不正競争防止法[第 3 版] (下巻)』(青林書院、2013 年) 824 頁 [小野昌延=大瀬戸豪志=苗村博子執筆]。
- (注 35) 経済産業省「財産的情報に関する不正競争行為についての救済制度のあり方について」(産業構造審議会財産的情報部会報告書) (平成 2 年 3 月 16 日) 3 頁。
- (注 36) 経産省・前掲注(35) 3 頁。
- (注 37) 経産省・前掲注(35) 3 頁；小野・前掲注(34) 825 頁；コーラーは、①工業秘密すなわち経営及び製造秘密、②調査技術の秘密、③営業生活上の秘密に 3 分類した (Kohler, *Der Unlautere Wettewert*, (1914) S.255§51)；また、コールマンは、①特定の営業との関係よりまったく独立して別個に存在する秘密と、②広告計画や政府への契約受注の申込みといった特定の営業との関係と切り離した場合には独立した価値を有さない秘密の 2 種類に分けている (Callmann, *Unfair Competition and Trade Marks*, 3ed.,(1967), p.792, p.802) (小野・前掲注(33) 544 頁 [小野昌延執筆])。
- (注 38) 小野・前掲注(34) 825 頁；経産省・前掲注(35) 541 頁。
- (注 39) 東京地判昭 60・3・6 判タ 553 号 262 頁；判時 1147 号 162 頁；小野・前掲注(34) 826 頁。
- (注 40) 営業秘密を利用して製造された市販の製品を分析する手法。
- (注 41) 例えば、特許法では、リバース・エンジニアリングを適法としている (特許法 69 条 1 項)。ただし、著作権法には明文の規定がない。
- (注 42) 田村善之『不正競争防止法概説[第 2 版]』(有斐閣、2003 年) 326 頁。
- (注 43) 不正競争防止法 2 条 6 項。
- (注 44) 経済産業省「営業秘密管理指針」(2011 年) 14 頁；田村・前掲注(42) 327 頁。

- (注 45) 高田寛「企業における営業秘密の管理はどうあるべきかー秘密管理性を中心に」ビジネス・ロー・ジャーナル 66 号 (2013 年) 111 頁。
- (注 46) 厳密には、情報を利用する者から見て客観的に管理されていることが認識できる程度の管理がなされているかどうか、または誰が見ても客観的に認識できる程度の管理なのかどうか、の2つに分かれる。
- (注 47) 経産省・前掲注(44) 15 頁；東京地判平 12・9・28 判時 1764 号 104 頁。
- (注 48) 石田晃士「不正競争防止法上保護される秘密情報ー『秘密管理性』要件と『示された』要件の検討」判タ 1356 号 39 頁。
- (注 49) 高田・前掲注(32) 140 頁；高田・前掲注(45) 111～112 頁。
- (注 50) 京都地判平 13・11・1 判不競 1250 ノ 174 ノ 22 頁。
- (注 51) 大阪地判平 8・4・16 判時 1588 号 139 頁。
- (注 52) 大阪地判平 7・6・27 判不競 1250 ノ 231 頁。
- (注 53) 高田・前掲注(45) 112 頁。
- (注 54) 東京地判平 16・4・13 判タ 1176 号 295 頁。
- (注 55) 東京地判平 15・5・15 裁判所 HP。
- (注 56) 東京地判平 16・9・30 (1 審) 裁判所 HP；東京高判平 17・2・24 (2 審) 裁判所 HP。
- (注 57) 大阪高判平 17・2・17 公刊物未搭載。
- (注 58) 東京地判平 17・3・30 裁判所 HP。
- (注 59) その後、平成 17 年、18 年改正において「営業秘密侵害罪」の罰則強化が行われている。高田・前掲注(45) 112～113 頁。
- (注 60) 大阪地判平 19・5・24 判時 1999 号 129 頁。
- (注 61) 名古屋地判平 20・3・13 判タ 1289 号 272 頁。
- (注 62) 同様の裁判例として、イープランニング事件 (大阪地判平 20・6・12 裁判所 HP)、プライスリスト事件 (名古屋地判平 20・3・13 判時 2030 号 107 頁) がある。
- (注 63) 知財高判平 23・9・27 裁判所 HP。
- (注 64) 高田・前掲注(32) 141～144 頁；高田・前掲注(45) 113 頁；営業秘密に関する裁判例の詳細な研究は、石田晃士『『営業秘密性』要件と『示された』要件の検討』判タ 1356 号 37～49 頁、白木裕一「秘密管理性の肯否の基準とその実務的対応」パテント 64 巻 7 号 (2010 年) 49～56 頁、近藤岳「秘密管理性要件に関する裁判例研究ー裁判例の『揺り戻し』について、知的財産法政策研究 (北大) 25 号 (2009 年) 159～234 頁、津幡笑「営業秘密における秘密管理性要件」知的財産法政策研究 (北大) 14 号 (2007 年) 191～213 頁、以上の論文がある。
- (注 65) 経済産業省「諸外国における営業秘密管理について」(経済産業省参考資料 1) (2009) 1～8 頁；高田・前掲注(45) 113～114 頁；諸外国の営業秘密に関しては、TMI 総合法律事務所「諸外国の訴訟手続における営業秘密保護の在り方等に関する調査研究報告」(報告書) (2010 年) に詳しい。
- (注 66) 高田・前掲注(32) 144 頁。

- (注 67) 経産省・前掲注(44) 33 頁。
- (注 68) 営業秘密管理指針で意味する「人的管理」は、ISMS 認定基準 Ver.2.0 附属書「詳細管理策」の「6. 人的セキュリティ」に相当する。
- (注 69) 不正競争防止法 2 条 1 項 7 号。
- (注 70) 経産省・前掲注(44) 15 頁。
- (注 71) 経産省・前掲注(44) 15 頁。
- (注 72) 高田・前掲注(32) 145 頁。
- (注 73) 不正競争法 2 条 1 項 7 号。
- (注 74) 大阪高判平 6・12・26 判時 1553 号 133 頁。
- (注 75) 苗村博士「営業秘密侵害事件の侵害事実の立証、秘密管理性の程度—技術流出にどう対処するか—」知財管理 62 巻 10 号 (2012 年) 1454 頁。
- (注 76) 秘密保持契約書の内容及び手続については、経済産業省「営業秘密管理指針」(2011 年) 54~66 頁に詳しい。
- (注 77) 例えば、開発プロジェクト名や、開発製品名やその内容。
- (注 78) 経産省・前掲注(44) 53 頁；労働基準法 89 条及び 90 条。
- (注 79) 経産省・前掲注(44) 53 頁；最判平 15・10・10 裁判所 HP。
- (注 80) 苗村・前掲注(75) 1454 頁。
- (注 81) 奈良地判昭 45・10・23 裁判所 HP。
- (注 82) 東京地判平 7・10・16 判タ 894 号 73 頁。
- (注 83) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「人材を通じた技術流出に関する調査研究報告書」(平成 24 年度経済産業省委託調査) (2013 年) 11 頁。
- (注 84) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング・前掲注 (83) 11 頁。
- (注 85) 最判昭 52・8・9 労経速 958 号 25 頁。
- (注 86) 東京地判平 13・2・23 労判 804 号 92 頁。
- (注 87) 苗村・前掲注(75) 1455 頁。
- (注 88) 労働契約法 12 条。
- (注 89) 最判平 6・1・31 労判 648 号 12 頁；苗村・前掲注(75) 1455 頁。
- (注 90) 高田・前掲注(32)148~149 頁。
- (注 91) 不正競争防止法 21 条 1 項 1 号~7 号。
- (注 92) 不正競争防止法 21 条 1 項 6 号；小野・前掲注(33) 527~528 頁[苗村博士執筆]。
- (注 93) 不正競争防止法 21 条 1 項 5 号。
- (注 94) 経済産業省知的財産政策室編著『逐条解説 不正競争防止法 (平成 23・24 年改正版)』(有斐閣、2012 年) 192~193 頁。
- (注 95) 労働関連法規に反しないように留意する必要がある。例えば、労働基準法 89 条・90 条。  
高田・前掲注(45) 116 頁。
- (注 96) 不正競争防止法 13 条。

(注 97) 高田・前掲注(32)149～151 頁；高田・前掲注(45) 113 頁；苗村・前掲注(75) 1449～1459 頁。

(注 98) 高田・前掲注(32)152 頁。

(注 99) 米国では、営業秘密に関する米国の法令として、1979 年に作成された統一営業秘密法 (Uniform Trade Secret Act) と、1996年に制定された連邦経済スパイ法 (Economic Espionage Act of 1996) がある。連邦経済スパイ法 1831 条は、外国政府機関が関係するスパイ行為について規定しており、外国政府、外国の関連団体、又は外国の代理人を利することを目的とし、又はこれを知って、一定の禁止行為によって営業秘密を窃取等することを禁じている。法定刑は、50 万ドル以下の罰金もしくは 15 年以下の懲役又はその併科である。さらに、両罰規定として、団体に 1000 万ドル以下の罰金を科している。なお、罰金額については、不正取得者の得た利益、又は被害者の被った損失額の 2 倍以下の額のいずれかを選択可能としている。一方、同法 1832 条は、個人又は企業を利するための営業秘密の窃取等を禁じている。すなわち、営業秘密の保有者以外の者の経済的利益のために窃取等する目的、又は保有者に損害を与えることを目的とし、又はこれを知って、一定の禁止行為によって営業秘密を窃取等することを禁じている。法定刑は、25 万ドル以下の罰金もしくは 10 年以下の懲役又はその併科である。さらに、両罰規定として、団体に 500 万ドル以下の罰金を科している。このように、わが国の不正競争防止法よりも、厳しい規定となっている。

(注 100) 経済産業省は、2014 年中に、営業秘密の漏洩の罰則強化を図るべく、不正競争防止法の改正、又は新法の検討を始める。早ければ、2015 年の通常国会に法案が提出されることとなろう。