



® 平成 29 年 11 月 16 日 (木)

No. 14571 1部370円(税込み)

発行所

一般財団法人 経済産業調査会

東京都中央区銀座2-8-9 (木挽館銀座ビル)

郵便番号 104-0061

[電話] 03-3535-3052

[FAX] 03-3567-4671

近畿本部 〒540-0012 大阪市中央区谷町1-7-4

(MF天満橋ビル8階) [電話] 06-6941-8971

経済産業調査会ポータルサイト <http://www.chosakai.or.jp/>

特許ニュースは

- 知的財産中心の法律、判決、行政および技術開発、技術予測等の専門情報紙です。

定期購読料 1カ年61,560円 6カ月32,400円
(税込み・配送料実費)

本紙内容の全部又は一部の無断複写・複製・転載及び
入力を禁じます(著作権法上の例外を除きます)。

目次

☆裁判例における契約上の秘密保持義務の
制限について……………(1)

☆注目著作権判例紹介 [85]……………(6)

☆フラッシュ(特許庁人事異動)……………(7)

☆[春宵一刻] 権駆動の蒸気船……………(8)

裁判例における契約上の秘密保持義務の 制限について

ゾンデルホフ&アインゼル法律特許事務所

弁護士 松永 章吾

1 はじめに

(1) 営業秘密管理指針全面改訂と秘密管理実現可能性の高まり

平成27年の不正競争防止法改正に伴い、経済産業省の営業秘密管理指針¹が同年1月28日に全部改訂され(以下「新営業秘密管理指針」という。)、不正競争防止法第2条6項が、営業秘密として保

護されるための要件とする秘密管理性が満たされるためには、「営業秘密保有企業の秘密管理意思が秘密管理措置によって従業員等に対して明確に示され、当該秘密管理意思に対する従業員等の認識可能性が確保される必要がある。具体的に必要秘密管理措置の内容・程度は、企業の規模、業態、従業員の職務、情報の性質その他の事情の如

すべてはクライアントのために

All for Our Clients

住友特許事務所

所長 弁理士	住友 慎太郎※	弁理士	石原 幸信
弁理士	浦重 剛	弁理士	市田 哲
弁理士	苗村 潤※		(※ 特定侵害訴訟代理可)

〒532-0011 大阪市淀川区西中島6丁目1番1号 新大阪プライムタワー20F

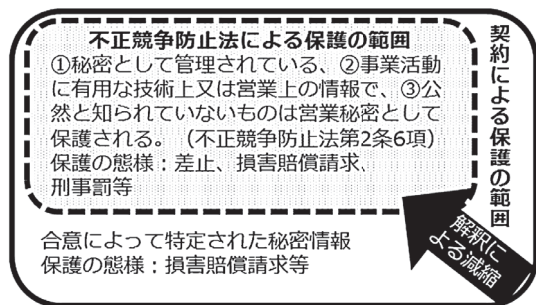
TEL (06) 6302-1177(代)

FAX (06) 6308-4126

E-mail: info@sumi-pat.com(代表)

URL: <http://www.sumi-pat.com>

裁判所における秘密情報の保護範囲



何によって異なるものであり、企業における営業秘密の管理単位（本指針13頁参照）における従業員がそれを一般的に、かつ容易に認識できる程度のものである必要がある。」とされ、秘密に接する従業員が秘密情報であることを一般的かつ容易に認識可能である程度の管理があれば足りることが明らかにされた（5頁－主観説）。

平成22年改訂以前の旧営業秘密管理指針が、①情報にアクセスできる者を特定すること及び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を秘密管理性の要件として要求し、客観的に秘密管理がされていると認識される程度の管理を要求したこと（客観説）からすると、法解釈上の秘密管理性のハードルが大幅に下げられている。すなわち、新営業秘密管理指針の见解の下では、アクセス制限（①）は、従業員が秘密情報と認識する可能性を担保するための技術的管理の一手段にすぎず、他の物理的、技術的及び人的秘密管理によって従業員の認識可能性が担保されている場合に、アクセス制限が実施されていない事実のみをもって秘密管理性が否定されることはないことになる。

新旧営業秘密管理指針における秘密管理性要件の解釈は、いずれも裁判例の分析によるものであるが、その内容がこのように大きく異なっているのは、決してこの間に裁判例における秘密管理性要件の解釈や判断手法が著しく変化したからではなく、旧営業秘密管理指針が裁判例の分析を誤ったからであると批判されている²。具体的には、旧営業秘密管理指針は、秘密管理性を肯定した裁判例が秘密管理性を認定する上でマイナスの事情として認定した事実を一切考慮せず、ただプラス事情の要素だけを積み上げて作成されたという問

題が指摘されている。この結果、旧営業秘密管理指針は、特に管理部門の人的リソースに乏しい中小企業において、その目的とは裏腹に秘密管理を諦める口実を与える資料に陥ってしまった感がある。

しかし、新営業秘密管理指針の解釈である上記主観説が裁判例を正しく分析したものであるとするならば、人的リソースの乏しい中小企業においても一部の判断要素の不備は救済され、不正競争防止法2条6項が要求する秘密管理を実現することは十分に可能なはずである。

(2) 秘密情報の2段の管理の必要性及び許容性

自社の営業秘密の保護を充実させるためには、幅広い民事救済手段が法定されている不正競争防止法による保護を受けられるよう、同法の要求する秘密管理（以下「法律上の秘密管理」という。）を行うと共に、秘密管理を行っている営業秘密を含む特定された秘密情報をより広く保護するため（従業員との関係）、または、秘密管理を含まない秘密情報を保護するため（取引先との関係）に秘密保持契約（NDA）を締結して契約上の秘密管理を行うという秘密情報の2段の管理を有機的に実践する必要性が高く、また、前記の主観説に基づく法律上の秘密管理の高い実現可能性に鑑みれば、中小企業においてもこのような2段の管理の実務を要求する許容性が認められると思われる。

(3) 裁判例における契約上の秘密保持義務の制限を検討する意義

ところで、特に退職者による秘密情報の流出を防止するために、秘密情報の2段の管理をする必要性を裏付ける具体的な事情として、契約上の秘密保持義務の範囲が裁判所に限定解釈される可能性が挙げられる。この点、従業員が在職中または退職時に企業と締結する秘密保持契約書（誓約書を含む）が、公知の情報や、当該業種に就業している限り当然に身につくような一般的な知識や技術を対象とする場合には、使用者である企業に保護すべき正当な利益がないにも関わらず、従業員に一般的な競争禁止を課すのと同様に職業選択の自由を制約するものとして無効（民法90条）と