

くらしの法律救急箱



第23回 職務上の秘密の保護に関するギモン

私の息子が転職することになったのですが、転職前の会社で得たノウハウを、転職先で利用することは許されるのですか。

Q1

従業員は、勤務期間中に会社のノウハウに接しながら、経験や知識を積み上げていきます。事業者としては、従業員が競合企業に転職し、転職先で自社のノウハウが活かされるなどという事態には、反論があるかどうかと思います。

A1

しかしながら、終身雇用制が揺らぎ、転職は今や当たり前となりました。憲法も職業選択の自由や営業の自由を保障しており、従業員が、転職先でそれまでの知識や経験を一切使用できないとすると、職業選択の自由を著しく制限することになります。

したがって、退職者が、元の勤務先で得たノウハウを転職した後に活用することが全面的に禁止される、ということにはなりません。

もっとも、元の勤務先としては、従業員の転職によって重要な情報が流出し、これにより、事業に悪影響が生じるおそれがあることも否定できません。

このような両者の利益の調整という観点から、不正競争防止法によって「営業秘密」が保護されており、

また、両者間の秘密保持や競争禁止に関する合意の有効性が検討されることとなります。

Q2

「営業秘密」はどのような場合に保護されるのですか。

A2

不正競争防止法では、営業秘密に関する不正行為として、おおむね次のようなものを定めています。

- ① 不正の手段（窃取、詐欺、強迫など）により営業秘密を取得すること
- ② 不正取得されたものであることを知りつつ、営業秘密を取得したり、使用・開示すること
- ③ （取得の当時は知らなかったが）不正取得であることを知った後に、営業秘密を使用・開示すること
- ④ 正当に営業秘密の開示を受けた後、営業秘密の保有者を害する目的をもって、それを使用・開示すること

そして、特に違法性が高いもの（不正の利益を得る目的や保有者に損害を加える目的で、詐欺等の犯罪行為や不正アクセス行為などによって、営業秘密を取得したもの）については、刑事罰の対象となります。



弁護士 小島幸保 (こじま・さちほ)

2000年、弁護士登録（大阪弁護士会）。
2006年、小島法律事務所開設。

Q3

事業にとって重要な情報であれば、「営業秘密」として保護されるのでしょうか。

不正競争防止法の保護対象である「営業秘密」は、単に、会社が重要と考えている情報を言うのではなく、「秘密として管理されている生産方法、販売方法その他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」を言います。

つまり、「営業秘密」として保護されるためには、次の3つの要件が満たされる必要があります。

① 秘密として管理されていること

情報にアクセスできる者が制限されており、アクセスしたときに「秘密」であることが客観的に認識できる状態にあることが必要です。そのため、個人の頭の中に記憶されているだけの情報は「営業秘密」には当たりません。

② 事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であること

利用されることによって事業活動に有用となるような情報であることを要します。他方、脱税や不法投棄など反社会的な行為に関する情報は「正当な事業活動」とは言えないので、「営業秘密」としては保護されません。

③ 公然と知られていないものであること
一般的に入手できない状態にあることを要します。

Q4

「営業秘密」と認められるには厳格な要件があることがわかりましたが、「営業秘密」に当たらなければ、企業秘密は一切保護されないのでしょうか。

A4

事業者と従業員との間で守秘義務契約や競業禁止義務契約を結び、この合意によって秘密の漏洩や不正使用を防止することが考えられます。

これらの契約は在職中でも、退職に当たっても行われますが、それが無効とならないよう、配慮が必要です。というのも、A1のとおり、従業員の転職などは、憲法の保障する職業選択の自由、営業の自由に関わるものなので、契約による従業員に対する制約は、合理的かつ必要最小限にとどめられるべきであるとする傾向が裁判例に見られます。事業者側の利益・不利益と従業員側の利益・不利益とが比較衡量され、その範囲を超えると、契約による合意は公序良俗に反するものとして無効とされてしまいます。

特に、金銭的補償が行われないうまま、終期なく競業禁止義務を課すものは無効とされる可能性が高いと捉えられます。