

## 参考資料 1

# 情報漏えい対策一覧

第 3 章 3 - 4 で紹介した情報漏えい対策の一覧表を作成しました。  
講ずる対策を検討する際等にご活用下さい。

## 1. 従業員等に向けた対策

### ① 「接近の制御」

ページ

a. ルールに基づく適切なアクセス権の付与・管理	26
b. 情報システムにおけるアクセス権者のID登録	27
c. 分離保管による秘密情報へのアクセス制限	29
d. ペーパーレス化	33
e. 秘密情報の復元が困難な廃棄・消去方法の選択	33

### ② 「持出し困難化」

#### 【書類、記録媒体、物自体等の持出しを困難にする措置】

a. 秘密情報が記された会議資料等の適切な回収	35
b. 秘密情報の社外持出しを物理的に阻止する措置	35
c. 電子データの暗号化による閲覧制限等	35
d. 遠隔操作によるデータ消去機能を有するPC・電子データの利用	36

#### 【電子データの外部送信による持出しを困難にする措置】

e. 社外へのメール送信・Webアクセスの制限	36
f. 電子データの暗号化による閲覧制限等（再掲）	36
g. 遠隔操作によるデータ消去機能を有するPC・電子データの利用（再掲）	36

#### 【秘密情報の複製を困難にする措置】

h. コピー防止用紙やコピーガード付の記録媒体・電子データ等により秘密情報を保管	37
i. コピー機の使用制限	37
j. 私物のUSBメモリや情報機器、カメラ等の記録媒体・撮影機器の業務利用・持込みの制限	37

#### 【アクセス権変更に伴いアクセス権を失った者に対する措置】

k. 秘密情報の消去・返還	39
---------------	----

### ③ 「視認性の確保」

#### 【管理の行き届いた職場環境を整える対策】

a. 職場の整理整頓（不要な書類等の廃棄、書棚の整理等）	40
b. 秘密情報の管理に関する責任の分担	40
c. 「写真撮影禁止」、「関係者以外立入り禁止」の表示	41

#### 【目につきやすい状況を作り出す対策】

d. 職場の座席配置・レイアウトの設定、業務体制の構築	41
e. 従業員等の名札着用の徹底	41
f. 防犯カメラの設置等	41
g. 秘密情報が記録された廃棄予定の書類等の保管	42

h. 外部へ送信するメールのチェック	42
i. 内部通報窓口の設置	43

**【事後的に検知されやすい状況を作り出す対策】**

j. 秘密情報が記録された媒体の管理等	43
k. コピー機やプリンター等における利用者記録・枚数管理機能の導入	44
l. 印刷者の氏名等の「透かし」が印字される設定の導入	44
m. 秘密情報の保管区域等への入退室の記録・保存とその周知	44
n. 不自然なデータアクセス状況の通知	44
o. PCやネットワーク等の情報システムにおけるログの記録・保存とその周知	44
p. 秘密情報の管理の実施状況や情報漏えい行為の有無等に関する定期・不定期での監査	45

**④「秘密情報に対する認識向上（不正行為者の言い逃れの排除）」**

a. 秘密情報の取扱い方法等に関するルールの周知	46
b. 秘密保持契約等（誓約書を含む）の締結	48
c. 秘密情報であることの表示	50

**⑤「信頼関係の維持・向上等」**

**【秘密情報の管理に関する従業員等の意識向上】**

a. 秘密情報の管理の実践例の周知	52
b. 情報漏えいの事例の周知	52
c. 情報漏えい事案に対する社内処分の周知	52

**【企業への帰属意識の醸成・従業員等の仕事へのモチベーション向上】**

d. 働きやすい職場環境の整備	53
e. 透明性が高く公平な人事評価制度の構築・周知	53

## 2. 退職者等に向けた対策

### ① 「接近の制御」

a. 適切なタイミングでのアクセス権の制限	56
-----------------------	----

### ② 「持出し困難化」

#### 【退職予定者に対する特有の措置】

k. 社内貸与の記録媒体、情報機器等の返却	57
-----------------------	----

#### 【従業員等に向けた対策（再掲）】

##### （書類、記録媒体、物自体等の持出しを困難にする措置）

a. 秘密情報が記された会議資料等の適切な回収	35
b. 秘密情報の社外持出しを物理的に阻止する措置	35
c. 電子データの暗号化による閲覧制限等	35
d. 遠隔操作によるデータ消去機能を有するPC・電子データの利用	36

##### （電子データの外部送信による持出しを困難にする措置）

e. 社外へのメール送信・Webアクセスの制限	36
f. 電子データの暗号化による閲覧制限等（再掲）	36
g. 遠隔操作によるデータ消去機能を有するPC・電子データの利用（再掲）	36

##### （秘密情報の複製を困難にする措置）

h. コピー防止用紙やコピーガード付の記録媒体・電子データ等により秘密情報を保管	37
i. コピー機の使用制限	37
j. 私物のUSBメモリや情報機器、カメラ等の記録媒体・撮影機器の業務利用・持込みの制限	37

### ③ 「視認性の確保」

#### 【退職予定者に対する特有の措置】

q. 退職をきっかけとした対策の厳格化とその旨の周知	58
r. OB会の開催等	59

#### 【従業員等に向けた対策（再掲）】

##### （管理の行き届いた職場環境を整える対策）

a. 職場の整理整頓（不要な書類等の廃棄、書棚の整理等）	40
b. 秘密情報の管理に関する責任の分担	40
c. 「写真撮影禁止」、「関係者以外立入り禁止」の表示	41

##### （目につきやすい状況を作り出す対策）

d. 職場の座席配置・レイアウトの設定、業務体制の構築	41
e. 従業員等の名札着用の徹底	41
f. 防犯カメラの設置等	41

g. 秘密情報が記録された廃棄予定の書類等の保管	42
h. 外部へ送信するメールのチェック	42
i. 内部通報窓口の設置	43

(事後的に検知されやすい状況を作り出す対策)

j. 秘密情報が記録された媒体の管理等	43
k. コピー機やプリンター等における利用者記録・枚数管理機能の導入	44
l. 印刷者の氏名等の「透かし」が印字される設定の導入	44
m. 秘密情報の保管区域等への入退室の記録・保存とその周知	44
n. 不自然なデータアクセス状況の通知	44
o. PCやネットワーク等の情報システムにおけるログの記録・保存とその周知	44
p. 秘密情報の管理の実施状況や情報漏えい行為の有無等に関する定期・不定期での 監査	45

④「秘密情報に対する認識向上（不正行為者の言い逃れの排除）」

a. 秘密保持契約等の締結	60
b. 競業避止義務契約の締結	60
c. 秘密情報を返還・消去すべき義務が生ずる場合の明確化等	61

⑤「信頼関係の維持・向上等」

a. 適切な退職金支払い	62
b. 退職金の減額などの社内処分の実施	62

### 3. 取引先に向けた対策

#### ①「接近の制御」

a. 取引先に開示する情報の厳選	66
b. 取引先での秘密情報の取扱者の限定	67

#### ②「持出し困難化」

a. 秘密情報の消去・返還と複製できない媒体での開示	68
b. 遠隔操作によるデータ消去機能を有するPC・電子データの利用	68

#### ③「視認性の確保」

a. 秘密情報の管理に係る報告の確認、定期・不定期での監査の実施	69
b. 取引先に自社サーバーを使用させてログの保全・確認を実施	69

#### ④「秘密情報に対する認識向上（不正行為者の言い逃れの排除）」

a. 取引先に対する秘密保持義務条項	70
b. 秘密情報であることの表示	71
c. 具体的な秘密情報の取扱い等についての確認	71
d. 取引先に対する秘密情報の管理方法に関する研修等	71
e. 取引先とのやりとりの議事録等の保存	72

#### ⑤「信頼関係の維持・向上等」

a. 適正な対価の支払い等	73
b. 契約書等における損害賠償や法的措置の記載	73

## 4. 外部者に向けた対策

### ① 「接近の制御」

a. 秘密情報を保管する建物や部屋の入場制限、書棚や媒体等のアクセス制限	76
b. 外部者の構内ルートの制限	77
c. ペーパーレス化	77
d. 秘密情報の復元が困難な廃棄・消去方法の選択	78
e. 外部ネットワークにつながらない機器に秘密情報を保存する	78
f. ファイアーウォール、アンチウイルスソフトの導入、ソフトウェアのアップデート	78
g. ネットワークの分離（複数のLANを構築）	81

### ② 「持出し困難化」

a. 外部者の保有する情報端末、記録媒体の持込み・使用等の制限	82
b. PCのシンクライアント化	82
c. 秘密情報が記載された電子データの暗号化	82
d. 遠隔操作によるデータ消去機能を有するPC・電子データの利用	82

### ③ 「視認性の確保」

a. 「関係者以外立入り禁止」や「写真撮影禁止」の張り紙等	84
b. 秘密情報を保管する建物・区域の監視	84
c. 来訪者カードの記入、来訪者バッジ等の着用	86

### ④ 「秘密情報に対する認識向上（不正行為者の言い逃れの排除）」

a. 「関係者以外立入り禁止」や「写真撮影禁止」の張り紙等（再掲）	87
b. 秘密情報であることの表示	87
c. 契約等による秘密保持義務条項	87

## 参考資料 2

### 各種契約書等の参考例

#### <内容>

- 第1 秘密情報管理に関する就業規則（抄）の例
- 第2 情報管理規程の例
- 第3 秘密保持誓約書の例
  - 1. 従業員等の入社時
  - 2. 従業員等のプロジェクト参加時
  - 3. 従業員等の退職時
  - 4. 他社による工場見学時
- 第4 業務提携の検討における秘密保持契約書の例
- 第5 取引基本契約書（製造請負契約）（抄）の例
- 第6 業務委託契約書（抄）の例
- 第7 共同研究開発契約書（抄）の例

各企業における秘密情報の管理・活用において参考となる各種契約書等の参考例を以下に例示しています。

一番重要なことは、就業規則や各種契約書等の条項の内容（書きぶり）は、個別具体的事情を踏まえた上で書き分ける必要があるということです。

すなわち、以下はあくまで参考例の一つにすぎず、実際に就業規則や情報管理規程等を策定したり、契約書等を作成したりする際には、業務の内容、実態、秘密情報の範囲や利用態様など個別具体的事情に応じ、自社にとってどのような規律を設けることが適切であるかについて十分な検討を行った上で、適宜、条項の取捨選択や内容の変更が必要です。

なお、就業規則や情報管理規程等を策定する際には、労働基準法を始めとする労働関係法規や公益通報者保護法の趣旨等に反しないよう留意するとともに、秘密情報の利用形態を把握した上で、当該規程等が確実に履行可能なものとなるよう、労働者と協議するなどしてコンセンサスを形成することが有効です。

## 第1 秘密情報管理に関する就業規則（抄）の例

### 第〇条（服務規律）

1. 従業員は、職場の秩序を保持し、業務の正常な運営を守るため、職務を遂行するにあたり、次の各号に定める事項を守らなければならない。
  - 会社の施設、設備、製品、材料、電子化情報等を大切に取り扱い保管するとともに、会社の許可なく私用に使用しないこと。
  - （以下略）
2. 従業員は、入退場に関し、次の各号に定める事項を守らなければならない。（\*1）
  - 警備員から所持品の検査を求められたときは、応じること。
  - 会社の許可なく、書類や社品を会社外に持ち出さないこと。
  - （以下略）
3. 従業員は、従業員証を常時携帯し、入場のとき又は求められたときは、直ちに提示しなければならない。

### 第〇条（遵守事項）

従業員は、次の各号に定める事項を守らなければならない。

- 会社の内外を問わず、在職中、又は退職若しくは解雇によりその資格を失った後も、会社の秘密情報（\*2）を、不正に開示したり、不正に使用したりしないこと。
- 従業員は、在職中及び退職後【六ヶ月間／一年間／二年間】、会社と競合する他社に就職し、また競合する事業を営まないこと。（\*3）
- 退職時に、会社から貸与されたパソコンや携帯電話等、会社から交付を受けた資料（紙、電子データ及びそれらが保存されている一切の媒体を含む）を全て会社に返却すること。
- （以下略）（\*4）

### 第〇条（電子メール・インターネット等の適正利用）

1. 従業員は、会社の電子メール、イントラネット及びインターネット（以下、総じて「インターネット等」という。）の利用に関し、次の事項を遵守して、パソコン、スマートフォン、携帯電話その他の情報通信機器（以下、総じて「端末」という。）を使用し、適切な情報ネットワーク環境の維持並びに社内情報の毀損及び漏えいの防止に努めなければならない。
  - 会社が従業員に貸与した端末を業務以外の目的で使用しないこと。
  - 私物の端末を会社の許可なく業務目的で使用しないこと。
  - 会社が指定したウイルス対策ソフトを適正に運用、使用すること。
  - 会社の内外を問わず、業務に使用する端末において、ファイル交換ソフトその他の情報管理上問題が発生する可能性があるソフトウェア等又は業務に関係のないソフトウェア等をインストールしないこと。
  - 会社の許可なく、私物のUSBメモリ、ハードディスク等の記録媒体又は私物の端末を、業務に利用する端末に接続しないこと。
  - 前項の許可を得て接続する場合は、アクセス権限のない者が操作できないようにパスワード設定をすること。
  - （以下略）（\*5）
2. 会社は、インターネット等の利用の適正化を図るため、及び会社の秘密情報の管理を図るため、次の各号に定める事項その他必要と認める事項を講ずることができる。（\*6）（\*7）（\*8）
  - 必要に応じて、会社が従業員に貸与した端末若しくは会社のサーバーに保存されているデータを開覧し、又は、情報を解析し、従業員ごとのインターネット等の利用履歴を確認すること。
  - 必要に応じて、従業員が送受信した社用電子メールの内容を開覧すること。
  - ウィルス感染等を予防するため、特定のホームページへのアクセスを制限すること。

※なお、常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出な

ければならないとされています。就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

(※ 1) 従業員の入退場に関する規定として、下記のような定めを入れておく例もあります。

- 会社の指示する手続を経て入退場すること。
- 日常携帯品以外の物品を携帯して入場しないこと。ただし、特に必要な場合は、会社の指示する手続をとること。

これに関連して、別途以下のような条項を設け、実効性を確保することも考えられます。

第〇条（入場制限・退場命令）

従業員が次の各号の一に該当すると会社が認めた場合は、入場させず、又は退場させることがある。

- 入退場手続を行わないとき。
- 従業員証を所持していないとき。
- 警備員による所持品の検査に応じないとき。
- 業務外の事由で入場しようとするとき、又は終業後退場しようとしないうとき。
- （以下略）

(※ 2) 秘密情報のうち、特に営業秘密に属するものの範囲については、不正競争防止法上、営業秘密の要件の一つである秘密管理性の趣旨が、企業が秘密として管理しようとする対象（情報の範囲）が従業員等に対して明確化されることによって、従業員等の予見可能性、ひいては、経済活動の安定性を確保することにあることから、後掲の情報管理規程等の中で、別途指定をする旨を就業規則内に定めることも考えられます。

(※ 3) 競業避止義務については、「ただし、会社が従業員と個別に競業避止義務について契約を締結した場合には、当該契約によるものとする。」などとした上で、別途退職時に誓約書等で個別合意をすることが望ましいでしょう。

(※ 4) 上記に掲げているものの他、従業員の秘密保持義務との関係では、下記の内容を遵守事項として規定することが考えられます。

- 会社の諸規則に違反する出版、又は講演などを行わないこと。
- 会社の許可なく、会社の秘密情報を無断で社外に持ち出さないこと。（※）
- 会社の許可なく、立入禁止区域に立ち入り、又は業務外の事由で自己の職場以外に立ち入り、若しくは会社の施設・敷地を利用しないこと。
- 業務上知った会社の秘密情報を使用し、在職中又は退職後においてその公表前に直接若しくは間接的に関連株式の売買を行わないこと。

※上記のような規定を入れる場合、具体的な情報取扱い方法については、情報管理規程でより詳細に定めることが考えられます。

(※ 5) 次のような条項を入れることも考えられます。

- 業務に関係のないホームページサイトにアクセスしないこと。

(※ 6) 本項を社内規定に導入するにあたっては、案を策定し、事前に社内に徹底することが必要です。詳細は、「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン（平成26年12月12日厚生労働省・経済産業省告示第4号）」をご覧ください。

[http://www.meti.go.jp/policy/it\\_policy/privacy/downloadfiles/1212guideline.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/privacy/downloadfiles/1212guideline.pdf)

(※ 7) 防犯カメラについては、あらかじめ従業員に通知し、必要に応じて協議を行った上で、次のような条項を入れることが考えられます。実際に防犯カメラを設置している場所に、「防犯カメラ作動中」という標識等を立てることも考えられます。また、防犯カメラの設置等の責任者及びその権限も定めておくことが重要です。加えて、防犯カメラの設置等が適正に行われているかを監査又は確認することも重要です。

第〇条（防犯カメラの設置等）

1. 会社は、会社の防犯及び秘密情報の管理のため、次の各号に定める場所その他必要と

認める場所に、防犯カメラを設置し、撮影することができる。

- 敷地出入口
- サーバルーム出入口及び同ルーム内
- (以下略)

2. 会社は、次の各号に定める場合その他必要と認める場合には、防犯カメラにより撮影された画像又は動画の閲覧、保存等を行うことができる。

- 不法侵入者のあった場合
- (以下略)

(※ 8) 就業規則以外で定めを置く場合を含め、本項に定めるような事項を実施するにあたっては、あらかじめ従業員に通知し、必要に応じて協議を行うことが望ましいと考えられます。また、その実施に当たっての責任者及びその権限も定めておくことが重要です。加えて、実施が適正に行われているかを監査又は確認することも重要です。

## 第2 情報管理規程の例

(第3章3-3(2)参照)

### 第1章 総則

#### 第1条 (目的)

この規程は、情報の管理に関して必要な事項を定め、もって秘密情報の適正な管理及び活用を図ることを目的とする。

#### 第2条 (適用範囲)

この規程は、役員及び従業員（以下「従業員等」という。）に適用されるものとする。**(※1)**

#### 第3条 (定義)

この規程において各用語の定義は、次に定めるところによる。

- ① 「秘密情報」とは、会社が保有する情報のうち、第七条の規定により、秘密として保持すべきと決定した情報をいう。
- ② 「文書等」とは、文書、図画、写真、USBメモリ、DVD、ハードディスクドライブその他の情報を記載又は記録するものをいう。
- ③ 「電子化情報」とは、USBメモリ、DVD、ハードディスクドライブその他の電子媒体に電磁的に記録された情報であって、情報システムによって処理が可能な形態にあるものをいう。
- ④ 「物件」とは、物品、製品、設備その他の文書等以外のものをいう。

#### 第4条 (秘密情報の分類)

秘密情報として管理するため、次のとおり分類を定める。**(※2)**

- ① 極秘 これを他に漏らすことにより会社が極めて重大な損失若しくは不利益を受ける、又はそのおそれがある秘密情報であり、原則として指定された者以外には開示してはならないもの。
- ② 社外秘 極秘以外の秘密情報であり、原則として社内の者以外には開示してはならないもの。
- ③ (以下略)

### 第2章 秘密情報の管理体制

#### 第5条 (管理責任者)

1. 会社の秘密情報の管理を統括するため、秘密情報の管理に係る統括責任者（以下「統括責任者」という。）を置く。統括責任者は、役員の中から取締役会の指名により決定する。
2. 各部門長及び各部門内の業務分掌単位の長は、それぞれ秘密情報管理責任者（以下「管理責任者」という。）として、本規程に定めるところにより、所管する部門及び業務分掌単位における秘密情報の管理の任にあたる。

#### 第6条 (情報管理委員会)

1. 本規程の改定並びに第四条に規定する秘密情報の分類に応じた情報漏えい対策を定める規程（以下「情報管理基準」という。）の策定及び改定を行うため**(※3)**、情報管理委員会（以下「委員会」という。）を設ける。
2. 委員会は、統括責任者を委員長とし、各部門長を委員とする。
3. 委員会は、第十四条に定める監査結果を受け、本規程及び情報管理基準の改定の必要性について検討を行い、その結果をふまえて必要な措置を講じるものとする。
4. 委員会の運用に関する細則（以下、「委員会運用細則」という。）は、別途定める**(※4)**。

#### 第7条 (指定)

1. 管理責任者は、別途定めるところにより、会社が保有する情報について、秘密情報として指定するとともにその秘密情報の分類を指定し、その秘密保持期間及びアクセスすることができる者（以下「アクセス権者」という。）の範囲を特定するものとする。
2. 管理責任者は、前項により指定された情報を含む文書等、電子化情報及び物件に、秘密情報である旨を明示する。

3. 管理責任者は、第一項により指定された情報について、日時の経過等により秘密性が低くなり、又は秘密性がなくなった場合においては、その都度、秘密情報の分類の変更又は秘密情報の指定の解除を行うものとする。

#### 第8条（秘密情報の取扱い）

従業者等は、本規程及び情報管理基準に従い秘密情報を取り扱わなければならない。（\*5）

### 第3章 従業員等

#### 第9条（申告）

従業員等は、業務の過程で秘密情報として指定された情報の範囲に含まれるものを取得し、又は創出した場合は、遅滞なくその内容を管理責任者に申告するものとし、管理責任者は第七条第一項に従い秘密情報の分類を指定するものとする。

#### 第10条（秘密保持義務）

1. 従業員等は、管理責任者の許可なく、秘密情報をアクセス権者以外の者に開示してはならない。
2. 従業員等は、管理責任者の許可なく、秘密情報を指定された業務以外の目的で使用してはならない。

#### 第11条（誓約書等）

1. 従業員等は、情報管理基準に定める様式により、秘密保持を誓約する書面を管理責任者に提出するものとする。
2. 入社前に他の職場において第三者の秘密情報に接していたと判断される従業員等は、配属先の管理責任者が必要と認めるときは、入社時に管理責任者又は統括責任者による面接を受け、個別の誓約書その他情報管理基準に定める書面を会社に提出するものとする。

#### 第12条（退職者）

1. 従業員等は、その身分を失った後においても、第十条第一項に定める秘密保持義務を遵守しなければならない。
2. 管理責任者は、従業員等が退職する際、当該従業員等が在職中に知り得た秘密情報を特定するなど、当該従業員等が負う秘密保持義務等の内容を確認するものとする。
3. 従業員等は、退職時に、文書等又は物件を社外に持ち出してはならず、また自己の保管する文書等又は物件をすべて会社に返還しなければならない。
4. 従業員等は、退職時に、自己の文書等に記録等された秘密情報を消去するとともに、消去した旨の誓約書（自己の文書等に秘密情報が記録等されていないときは、その旨の誓約書）を管理責任者に提出しなければならない。
5. 従業員等は、退職後において、前二項に定める文書等、物件、又は秘密情報のうちで、過失により返還又は消去していないものを発見した場合には、速やかに前二項に定める措置を講じるものとする。

#### 第13条（教育）

管理責任者は、従業員等に対してこの規程の内容を周知徹底させるため適切な教育を行い、従業員等の秘密情報の管理に関する意識の高揚、維持に努めるものとする。

#### 第14条（監査）

1. 管理責任者は、本規程を遵守し、秘密情報を管理するため、所管する部門や業務分掌単位における監査を行い、その結果を統括責任者に報告するものとする。
2. 従業員等は、前項の監査に誠実に協力しなければならない。

### 第4章 社外対応

#### 第15条（秘密情報の開示を伴う契約等）

人材派遣会社、委託加工業者、請負業者等の第三者に対し、会社の業務に係る製造委託、業務委託等をする場合、又は、実施許諾、共同開発その他の秘密情報の開示を伴う取引等を行う場合、当該会社との契約において相手方に秘密保持義務を課すほか、秘密保持に十分留意するものとする。

第16条（第三者の情報の取扱い）

1. 従業員等は、第三者から情報の開示を受ける場合、当該情報を秘密として取り扱うべきか否か、及び当該情報の開示につき、当該第三者が正当な権限を有することの確認をしなければならない。
2. 前項に定める場合において、従業員等は、当該第三者が正当な権限を有しないとき又は正当な権限を有するか否かにつき疑義のあるときには、当該情報の開示を受けてはならない。
3. 従業員等は、第一項により開示を受ける情報については、当該第三者との間で、その使用又は開示に関して会社が受ける制約条件を明確にしなければならない。
4. 第一項により開示を受けた情報を使用又は開示する場合は、前項の会社が受ける制約条件に従うものとし、当該情報は会社の秘密情報と同等に取り扱うものとする。

第17条（外来者・見学）

事業場長は、必要に応じ、統括責任者の同意を得て、外来者への応対、施設の見学等に関する運用手続（秘密保持契約の締結、立入禁止区域の設定その他の秘密保持のための措置に関する記載を含む。）を定めるものとする。

第5章 雑則

第18条（罰則）

従業員等が故意又は重大な過失により、この規程に違反し、就業規則に定める各種懲戒に該当する場合は、同規則により措置される。

- (※ 1) 自社に派遣されている派遣労働者や自社内において勤務する委託先の労働者については、自社との間に、雇用契約等直接の契約関係が存在しないので、第15条に例示したように、派遣元企業や委託先企業との間で、秘密保持契約等を締結し、派遣元企業や委託先企業を介して、自社における秘密情報の取扱いを遵守してもらう形になります。
- (※ 2) 「役員外秘」、「部外秘」、「社外秘」等の、アクセスできる者の範囲が認識できるような名称の分類とすることも考えられます。もしくは、秘密情報が記録された媒体等に、アクセスできる者の範囲や当該情報の取扱い方法等とともに、秘密情報の分類の名称を表示することも考えられます。
- (※ 3) 対策の詳細については、「3-4 具体的な情報漏えい対策例」をご参照ください。
- (※ 4) 委員会の運用細則において、誰が情報の評価を行い、誰がどのような観点から情報の利用態様を分析するか、どのようにして秘密情報を分類するか等の決定手続を定めることが考えられます。
- (※ 5) 情報管理基準は、各社が選択した漏えい対策等を踏まえて定めることとなります。情報管理基準のイメージは以下の通りです。

情報管理基準（例）

※この例では、秘密情報が「極秘」と「対外秘」の2分類あり、「極秘」は社内でもアクセスできる者を限定して、情報を施錠管理し、複製や社外への持出しを原則的に禁止する情報、「対外秘」は対外的に秘密として保持する情報であり、複製や社外への持出しは必要最低限にすることが求められる情報と想定し、本基準例を作成しています。

※本基準例の用語は、前掲の情報管理規程の例に則っています。

1. 極秘情報の取扱い

極秘情報を含む文書等、電子化情報及び物件の取扱いは、次のとおりとする。

(1) 表示

- ・ 極秘情報が記録された文書等には、「極秘」及びアクセス権の範囲（例えば、「役員限り」「製造部限り」等）を表示する。
- ・ 電子化情報自体が極秘情報である場合は、電子文書そのもの及びファイル名に「極秘」及びアクセス権の範囲を表示する。

- ・ 物件自体が極秘情報である場合は、管理責任者が物件リストを作成してアクセス権者において共有し、当該物件の保管場所に「極秘」及び「無断持出禁止」の表示を行う。
- (2) 保管
- ・ 極秘情報が記録された文書等を保管する場合には、他の文書等と区別して、保管庫に施錠して保管する。当該保管庫の鍵は、管理責任者が管理する。
  - ・ 電子化情報自体が極秘情報である場合に、当該電子化情報をPC等の情報システム機器に保管する場合には、暗号化し、外部ネットワークに接続しないPC等に保管する。当該PC等を保管する区域は施錠管理する。当該区域の鍵は管理責任者が管理する。
- (3) 複製
- ・ 極秘情報の複製・印刷は、管理責任者以外はすることができない。
  - ・ 電子化情報自体が極秘情報である場合は、当該電子化情報を保管するPC等が設置された区域には私物の電子媒体（USBメモリ等）、カメラ、スマートフォン等の機器の持込みを禁止する。また当該電子化情報を保管するPCはUSB等の差込口を無効化したものを使用する。
  - ・ 極秘情報である電子化情報の全部又は一部については、印刷、転記、USBメモリ等の記録媒体への書込み及びメールへの添付ができない設定とする。
- (4) 閲覧
- ・ 極秘情報が記録された文書等をアクセス権者以外の者に閲覧させてはならない。
  - ・ 極秘情報が記録された文書等を他のアクセス権者に閲覧させるにあたっては、管理責任者の許可を得なければならない。
  - ・ 極秘情報である電子化情報へのアクセスはアクセス権者のIDからのみ可能とする。閲覧の際は他者に読み取られないように注意する。
  - ・ 管理責任者は、閲覧者氏名、日時、閲覧した情報の内容等を記録する。
- (5) 配布
- ・ 極秘情報が記録された文書等を会議等で資料として配布する場合は、通し番号を付し、会議後回収する。
- (6) 社外への持出し
- ・ 極秘情報が記録された文書等、電子化情報及び物件を持ち出すに当たっては、管理責任者の許可を得なければならない。
  - ・ 管理責任者の許可を得て文書等を社外に持ち出す場合には（電子化情報は暗号化するなどの措置を講じた上で）取扱者自らが携行し、滞在先では保管庫に保管する等紛失しないよう適切な措置を講ずる。
  - ・ 管理責任者の許可を得て電子化情報を外部に電子メール等で送信する場合には、暗号化等の適切な措置を行う。
- (7) 第三者への提供
- ・ 取引先等の第三者に対し、極秘情報を開示する必要がある場合は、管理責任者の許可を得なければならない。極秘情報の開示、提供した極秘情報の管理等については、管理責任者の指示の下で行う。
- (8) 廃棄
- ・ 極秘情報の利用者は、無断で、極秘情報が記録された文書等及び物件の廃棄並びに電子化情報の消去をすることができない。
  - ・ 極秘情報が記録された文書等及び物件の廃棄並びに電子化情報の消去にあたっては、管理責任者の管理の下行う。
  - ・ 管理責任者は、電子化情報をフォルダ等から消去する際は、第三者が残留情報を読みとることができないように情報を消去しなければならない。
  - ・ 管理責任者は、極秘情報が記録された文書等及び物件を廃棄する際は、裁断、焼却、溶解等、第三者が残留情報を読みとることができないよう適切な方法により廃棄が行われるようにしなければならない。文書等が電子媒体（USBメモリ、PC等）である場合には、第三者が残留情報を読み取ることができないよう電子化情報を消去した上で廃棄しなければならない。
2. 対外秘情報の取扱い
- 対外秘情報を含む文書等、電子化情報及び物件の取扱いは、次のとおりとする。

- (1) 表示
  - ・ 対外秘情報が記録された文書等には、「対外秘」と表示する。
  - ・ 電子化情報自体が対外秘情報である場合には、電子文書そのもの及びファイル名に「対外秘」と表示する。
  - ・ 物件自体が対外秘情報である場合は、管理責任者が物件リストを作成して社内で共有し、その物件の保管場所に「対外秘」及び「無断持出禁止」の表示を行う。
- (2) 保管
  - ・ 対外秘情報が記録された文書等を保管する場合には、他の文書等と区別して保管する。
  - ・ 電子化情報自体が対外秘情報である場合に、当該電子化情報をPC等の情報システム機器に保管する場合には、暗号化し、分離されたフォルダ等に保管する。
  - ・ 対外秘情報をUSBメモリ等の記録媒体等に保管する場合には、暗号化する。
- (3) 複製
  - ・ 対外秘情報の複製・印刷・撮影は、業務上やむを得ない場合を除いて、行ってはならない。
  - ・ 対外秘情報の複製・印刷は、外部者に読み取られないよう完了後ただちに回収する。
- (4) 閲覧
  - ・ 対外秘情報が記録された文書等を外部者に閲覧させてはならない。
  - ・ 対外秘情報である電子化情報の画面表示は、外部者に読み取られないように注意する。
- (5) 配布
  - ・ 対外秘情報が記録された文書等の配布・送付に当たっては、文書への「対外秘」表示、取扱い方法についての説明、資料の回収等、社外に対外秘情報が漏えいしないよう、必要な措置を講ずる。
  - ・ 対外秘情報である電子化情報をメールで送信する場合には、暗号化した上で送信する。
- (6) 社外への持出し
  - ・ 対外秘情報の記録された文書等及び物件を持ち出す必要がある場合には（電子化情報は暗号化するなどの措置を講じた上で）取扱者自らが携行し、滞在先では保管庫に保管する等紛失しないよう適切な措置を講ずる。
  - ・ 対外秘情報が記録された文書等のうち、PCやUSBメモリ等の電子媒体を持ち出す場合には、保管された電子化情報を暗号化する。
  - ・ 対外秘情報である電子化情報を外部に電子メール等で送付する場合には、暗号化等の適切な措置を行う。
- (7) 第三者への提供
  - ・ 取引先等の第三者に対し、対外秘情報を開示する必要がある場合は、管理責任者の許可を得なければならない。対外秘情報の開示、提供した対外秘情報の管理等については、管理責任者の指示の下で行う。
- (8) 廃棄
  - ・ 対外秘情報である電子化情報をフォルダ等から消去する際は、管理責任者が指定した方法により、第三者が残留情報を読みとることができないよう情報を消去しなければならない。
  - ・ 対外秘情報が記録された文書等及び物件を廃棄する際は、管理責任者によって指定された場所に持込まなければならない。文書等が電子媒体である場合には、第三者が残留情報を読み取ることができないよう電子化情報を消去した上で指定された場所に持込まなければならない。
  - ・ 管理責任者は、指定された場所に持込まれた文書等及び物件を廃棄する際は、裁断、焼却、溶解等、第三者が残留情報を読みとることができないよう適切な方法により廃棄が行われるようにしなければならない。文書等が電子媒体である場合には、対外秘情報が消去されていることを確認の上、適切な廃棄が行われるようにしなければならない。

### 第3 秘密保持誓約書の例

※秘密保持契約といっても様々なものが存在します。以下では、秘密保持契約締結のタイミングや契約の相手方に応じて、いくつかの例を掲載します。

#### 1. 従業員等の入社時

秘密保持に関する誓約書	
この度、私は、貴社に採用されるにあたり、下記事項を遵守することを誓約いたします。	
記	
第1条（在職時の秘密保持） 貴社就業規則及び貴社情報管理規程を遵守し、次に示される貴社の秘密情報（*1）について、貴社の許可なく、不正に開示又は不正に使用しないことを約束いたします。 ① 製品開発に関する技術資料、製造原価及び販売における価格決定等の貴社製品に関する情報 ② （以下略）	
第2条（退職後の秘密保持） 前条各号の秘密情報については、貴社を退職した後においても、不正に開示又は不正に使用しないことを約束いたします。退職時に、貴社との間で秘密保持契約を締結することに同意いたします。	
第3条（損害賠償） 前二条に違反して、第一条各号の秘密情報を不正に開示又は不正に使用した場合、法的な責任を負担するものであることを確認し、これにより貴社が被った一切の被害を賠償することを約束いたします。	
第4条（第三者の秘密情報）（*2） 1. 第三者の秘密情報を含んだ媒体（文書、図画、写真、USBメモリ、DVD、ハードディスクドライブその他情報を記載又は記録するものをいう。）を一切保有しておらず、また今後も保有しないことを約束いたします。 2. 貴社の業務に従事するにあたり、第三者が保有するあらゆる秘密情報を、当該第三者の事前の書面による承諾なくして貴社に開示し、又は使用若しくは出願（以下「使用等」という。）させない、貴社が使用等するように仕向けない、又は貴社が使用等しているとみなされるような行為を貴社にとらせないことを約束いたします。	
第5条（第三者に対する守秘義務等の遵守）（*2） 貴社に入社する前に第三者に対して守秘義務又は競業避止義務を負っている場合は、必要な都度その旨を上司に報告し、当該守秘義務及び競業避止義務を守ることを約束いたします。	
（*3）	
平成 年 月 日	以上
株式会社 _____	
代表取締役社長 _____ 殿	
	住 所 _____
	氏 名 _____ 印

（\*1）情報管理規程等において、別途秘密情報の範囲が指定されている場合には、第1条各号に代わり、

当該規程等を用いることも考えられます。

(※ 2) 特に転職者の入社時などに、他社の情報を意図せず侵害することを防止するという観点から、このような条項を設けることが望ましいでしょう。

(※ 3) 情報の帰属について、以下のような誓約事項を設ける例も考えられます。

第〇条（創出等した情報の報告及び帰属）

1. 貴社により秘密情報として指定された情報の範囲に含まれるものについて、その創出又は取得に関わった場合には、遅滞なくその内容を貴社に報告します。
2. 前項の情報については、私とその創出又は取得に携わった場合であっても、貴社業務上作成したものであることを確認し、当該情報の帰属が貴社にあることを確認いたします。また当該情報について私に帰属する一切の権利を貴社に譲渡し、その権利が私に帰属する旨の主張をいたしません。

## 2. 従業員等のプロジェクト参加時

秘密保持に関する誓約書		年	月	日		
_____	株式会社					
_____	工場					
_____	殿					
プロジェクト名 _____						
現住所	_____					
氏名	_____	印				
生年月日	_____	年	_____	月	_____	日生
<p>私は、上記プロジェクト（以下「本プロジェクト」という。）に参画するにあたり、秘密情報の取扱いに関し、就業規則、情報管理規程、及びすでに提出した誓約書（ただし、これらのうち私に適用されないものがある場合はそれを除く。）に基づく義務を負うことを確認し、加えて以下を誓約いたします。</p>						
記						
第1条（秘密保持の誓約）						
会社の許可なく、本プロジェクトに関して会社が秘密情報として指定した情報（以下「対象秘密情報」という。）を、本プロジェクトの参画者以外の者に対し開示し、又は本プロジェクト遂行の目的以外に使用しないことを約束いたします。（*1）						
第2条（プロジェクト終了後の秘密保持等）						
1. 対象秘密情報を、公知になったものを除き、本件プロジェクト終了後（退職後も含む。）も、不正に開示又は不正に使用しないことを約束いたします。						
2. 本プロジェクトを終了するとき、本プロジェクトを担当しなくなったとき、又は会社による要求があるときには、対象秘密情報が記録等された会社の文書等（文書、図画、写真、USBメモリ、DVD、ハードディスクドライブその他の情報を記載又は記録するものをいう。以下同じ。）又は物件であって自己の保管するものを、遅滞なくすべて会社に返還し、その旨書面にて報告いたします。						
3. 前項に定める場合において、対象秘密情報が自己の文書等に記録等されているときには、当該情報を消去するとともに、消去した旨（自己の文書等に対象秘密事項が記録等されていないときは、その旨）、書面にて報告いたします。						
第3条（第三者に対する守秘義務の遵守）						
第三者に対して守秘義務を負っている情報については、本プロジェクトにおいて知り得たかそれ以前から知っていたかにかかわらず、その守秘義務を遵守することを約束いたします。						
（*2）						
以上						

（\*1）秘密保持の対象として指定すべき情報については、プロジェクトの進行等に伴い、その範囲や内容がより特定することが考えられることから、プロジェクトの進行途中又は終了時において、適宜情報の範囲・内容の特定をより具体化することが望ましいです。

（\*2）情報の帰属に関して、以下のような誓約事項を設ける例も考えられます。

### 第〇条（情報の帰属）

本プロジェクトの業務の成果である情報は会社に帰属することを確認し、異議を述べません。

### 3. 従業員等の退職時

秘密保持誓約書	
私は、平成 年 月 日付にて、一身上の都合により、貴社を退職いたしますが、貴社秘密情報に関して、下記の事項を遵守することを誓約いたします。	
記	
第1条（秘密保持の確認） 私は貴社を退職するにあたり、次に示される貴社の秘密情報に関する一切の資料、媒体等（文書、図画、写真、USBメモリ、DVD、ハードディスクドライブその他情報を記載又は記録するものをいう。）について、原本はもちろん、そのコピー及び関係資料等を、直ちに貴社に返還、消去又は廃棄し、その情報を自ら保有していないことを確認いたします。 ① 製品開発に関する技術資料、製造原価及び販売における価格決定等の貴社製品に関する情報 ② （以下略）	
第2条（退職後の秘密保持の誓約） 前条各号に掲げる貴社の秘密情報を、貴社退職後においても、不正に開示又は不正に使用しないことを約束いたします。	
第3条（契約の期間、終了） 本契約は、〇〇年間有効とします。ただし、第一条各号の秘密情報が公知となった場合は、その時点をもって本契約は終了することとします。	
(*1) (*2) (*3) <span style="float: right;">以上</span>	
平成 年 月 日	
株式会社 _____	
代表取締役社長 _____ 殿	
	住 所 _____
	氏 名 _____ 印

- (\*1) 競業避止義務に関して、以下のような規定を設ける例も考えられます。ただし、退職後の競業避止義務については、その有効性が認められるためには、企業側の守るべき利益の存在を前提として、従業員の地位、地域的限定、競業避止義務の存続期間、禁止される競業行為の範囲、代償措置等について、具体的事情の下で合理的なものとなるように考慮する必要があるものと考えられます。

第〇条（競業避止義務の確認）  
貴社を退職するにあたり、退職後一年間、貴社からの許諾がない限り、次の行為をしないことを誓約いたします。  
① 貴社で従事した〇〇の開発に係る職務を通じて得た経験や知見が貴社にとって重要な企業秘密及びノウハウであることに鑑み、当該開発及びこれに類する開発に係る職務を、貴社の競合他社（競業する新会社を設立した場合にはこれを含む。以下同じ。）において行うこと  
② 貴社で従事した〇〇に係る開発及びこれに類する開発に係る職務を、貴社の競合他社から契約の形態を問わず、受注又は請け負うこと

- (\*2) 競業避止義務を課す場合には補償手当を支給する場合には、以下のような定めを設ける例も考えられます。

第〇条（補償手当）  
私は、本誓約書の遵守のため、貴社給与及び退職金のほか、補償手当〇〇〇円の交付を受けたことを確認いたします。

(\* 3) 秘密情報の帰属に関して、以下のような誓約事項を設ける例も考えられます。

第〇条 (秘密情報の帰属)

第一条各号の秘密情報は貴社に帰属することを確認いたします。また当該秘密情報に関し、私に帰属する一切の権利を貴社に譲渡し、貴社に対し当該秘密情報が私に属している旨の主張を行いません。

#### 4. 他社による工場見学时

(製造業者が、自社の工場を他社の従業員に見学させる際に用いる誓約書の例)

秘密保持誓約書	
	平成____年____月____日
_____ 株式会社	
_____ 工場	
_____ 殿	
	株式会社_____ 代表取締役社長_____
<p>この度、当社の従業員_____が平成____年____月____日、貴社〇〇工場における工程を見学させていただくにあたり、下記の事項を厳守することを誓約いたします。</p>	
記	
<p>第1条 (秘密保持の誓約)</p> <p>当社は、貴工場の見学に際し、貴社が当社に開示し、かつ開示の際に秘密である旨明示した一切の情報（以下「秘密情報」といいます。）（*1）について、厳に秘密を保持するものとし、事前に貴社の書面による承諾を得た場合を除き、第三者に秘密情報を開示いたしません。ただし、当社が書面によってその根拠を立証できる場合に限り、以下の情報は秘密情報の対象外とさせていただきます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>① 貴社から開示を受けたときに既に当社が保有していた情報</li><li>② 貴社から開示を受けたときに既に公知であった情報</li><li>③ 貴社から開示を受けた後、当社の責めに帰し得ない事由により公知となった情報</li></ul>	
<p>第2条 (承諾を得ない使用の禁止)</p> <p>当社は、貴社から開示された秘密情報を、貴社の事前の書面による承諾を得た場合を除き、使用いたしません。</p>	
<p>第3条 (従業員に対する開示)</p> <p>当社は、秘密情報を必要最小限の範囲において当社の従業員に開示します。この場合、当社は、秘密情報を知り得た当社の従業員（貴工場を見学した従業員も含む。）について、その在職中及び退職後〇年間は、本誓約書と同趣旨の義務を課すこととさせていただきます。</p>	
<p>第4条 (損害賠償)</p> <p>当社、当社の従業員又は当社の元従業員が、本誓約書に記載する事項のいずれかに違反したことにより、貴社に損害が生じた場合には、当社が一切の責任を負うものとし、貴社の被った一切の損害を賠償いたします。</p>	
以上	

(\*1) 秘密保持の対象とする情報の定義と呼称（例えば、「企業秘密」、「秘密情報」など。）については、当該開示の趣旨や取引慣行等に応じて様々なものが考えられます。なお、上記では「一切の情報」と書いていますが、秘密保持の対象となる情報の特定ができる場合には、できる限り具体的に行うことが重要です。

## 第4 業務提携の検討における秘密保持契約書の例

(他社との業務提携の検討にあたり、当該企業同士が用いる契約書の例 (\*1))

### 秘密保持契約書

\_\_\_\_\_株式会社 (以下「甲」という。) と \_\_\_\_\_株式会社 (以下「乙」という。) とは、 \_\_\_\_\_について検討するにあたり (以下「本取引」という。)、甲又は乙が相手方に開示する秘密情報の取扱いについて、以下のとおりの秘密保持契約 (以下「本契約」という。) を締結する。

#### 第1条 (秘密情報) (\*2) (\*3) (\*4)

本契約における「秘密情報」とは、甲又は乙が相手方に開示し、かつ開示の際に秘密である旨を明示した技術上又は営業上の情報、本契約の存在及び内容その他一切の情報をいう。ただし、開示を受けた当事者が書面によってその根拠を立証できる場合に限り、以下の情報は秘密情報の対象外とするものとする。

- ① 開示を受けたときに既に保有していた情報
- ② 開示を受けた後、秘密保持義務を負うことなく第三者から正当に入手した情報
- ③ 開示を受けた後、相手方から開示を受けた情報に関係なく独自に取得し、又は創出した情報
- ④ 開示を受けたときに既に公知であった情報
- ⑤ 開示を受けた後、自己の責めに帰し得ない事由により公知となった情報

#### 第2条 (秘密情報等の取扱い)

1. 甲又は乙は、相手方から開示を受けた秘密情報及び秘密情報を含む記録媒体若しくは物件 (複写物及び複製物を含む。以下「秘密情報等」という。) の取扱いについて、次の各号に定める事項を遵守するものとする。
  - ① 情報取扱管理者を定め、相手方から開示された秘密情報等を、善良なる管理者としての注意義務をもって厳重に保管、管理する。
  - ② 秘密情報等は、本取引の目的以外には使用しないものとする。
  - ③ 秘密情報等を複製する場合には、本取引の目的の範囲内に限って行うものとし、その複製物は、原本と同等の保管、管理をする。 (\*5)
  - ④ 漏えい、紛失、盗難、盗用等の事態が発生し、又はそのおそれがあることを知った場合は、直ちにその旨を相手方に書面をもって通知する。
  - ⑤ 秘密情報の管理について、取扱責任者を定め、書面をもって取扱責任者の氏名及び連絡先を相手方に通知する。 (\*6)
2. 甲又は乙は、次項に定める場合を除き、秘密情報等を第三者に開示する場合には、書面により相手方の事前承諾を得なければならない。この場合、甲又は乙は、当該第三者との間で本契約書と同等の義務を負わせ、これを遵守させる義務を負うものとする。
3. 甲又は乙は、法令に基づき秘密情報等の開示が義務づけられた場合には、事前に相手方に通知し、開示につき可能な限り相手方の指示に従うものとする。

#### 第3条 (返還義務等)

1. 本契約に基づき相手方から開示を受けた秘密情報を含む記録媒体、物件及びその複製物 (以下「記録媒体等」という。) は、不要となった場合又は相手方の請求がある場合には、直ちに相手方に返還するものとする。
2. 前項に定める場合において、秘密情報が自己の記録媒体等に含まれているときは、当該秘密情報を消去するとともに、消去した旨 (自己の記録媒体等に秘密情報が含まれていないときは、その旨) を相手方に書面にて報告するものとする。

#### 第4条 (損害賠償等)

甲若しくは乙、甲若しくは乙の従業員若しくは元従業員又は第二条第二項の第三者が相手方の秘密情報等を開示するなど本契約の条項に違反した場合には、甲又は乙は、相手方が必要と認める措置を直ちに講ずるとともに、相手方に生じた損害を賠償しなければならない。

#### 第5条 (有効期限)

本契約の有効期限は、本契約の締結日から起算し、満〇年間とする。期間満了後の〇ヵ月前までに甲又は乙のいずれからも相手方に対する書面の通知がなければ、本契約は同一条件でさらに〇年間継続するものとし、以後も同様とする。

第6条（協議事項）

本契約に定めのない事項について又は本契約に疑義が生じた場合は、協議の上解決する。

第7条（管轄）

本契約に関する紛争については〇〇地方（簡易）裁判所を第一審の専属管轄裁判所とする。

本契約締結の証として、本書を二通作成し、両者署名又は記名捺印の上、各自一通を保有する。

平成\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

(甲) \_\_\_\_\_

(乙) \_\_\_\_\_

(※ 1) 秘密保持契約書を締結する場合のほか、業務提携に係る契約の中で上記の例のような秘密保持条項を盛り込む場合も考えられます。なお、本例のように、業務提携に係る契約とは別に秘密保持契約を締結する場合には、業務提携に係る契約書において、別途、秘密保持契約書を締結する旨を明示し、何に関連する秘密保持契約であるのか等、契約関係を明確にすることが有効です。

(※ 2) この他、業務提携に向けた検討の事実それ自体が秘密情報に含まれると定めることもあります。その場合、業務提携の検討の事実については、第5条に定める有効期限は他の秘密情報と比べて相対的に短く、自動更新条項は置かず6か月～2年程度となることが一般的です。また、業務提携を合意した時点での当該業務提携の事実についての公表は、事前に双方同意のもとで行う旨を併せて規定することも考えられます。

(※ 3) 秘密保持の対象とする情報の定義と呼称（例えば、「企業秘密」、「秘密情報」など）については、当該開示の趣旨や取引慣行等に応じて様々なものが考えられます。なお、上記では「一切の情報」と書いていますが、秘密保持の対象となる情報の特定ができる場合には、できる限り具体的に行うことが重要です。

(※ 4) 秘密情報の対象をより明確化するためには、秘密保持の対象情報を別紙でリスト化し、随時更新することも考えられ、その場合には以下の規定を追加することも考えられます。

甲が乙に秘密である旨を指定して開示する情報は、別紙のとおりである。なお、別紙は甲と乙とが協力し、常に最新の状態を保つべく適切に更新するものとする。

また、口頭や映像等で情報が開示される場合に備え、以下の規定を追加することも考えられます。

甲又は乙が口頭により相手方から開示を受けた情報については、改めて相手方から当該事項について記載した書面の交付を受けた場合に限り、相手方に対し本規程に定める義務を負うものとする。

口頭、映像その他その性質上秘密である旨の表示が困難な形態又は媒体により開示、提供された情報については、開示者が相手方に対し、秘密である旨を開示時に伝達し、かつ、当該開示後〇日以内に当該秘密情報を記載した書面を秘密である旨の表示をして交付することにより、秘密情報とみなされるものとする。

(※ 5) 複製を行うことについては、事前の書面による承諾を求めると、受領者において情報の円滑な活用が阻害される可能性が懸念されます。そこで、以下のような条項を設け、いつどのような複製物を作成したかをリスト化し、返還・消去の対象を明確化することも考えられます。

複製物を作成した場合には、複製の時期、複製された記録媒体又は物件の名称を別紙のとおり記録し、相手方の求めに応じて、当該記録を開示する。

(※ 6) 取扱責任者等、秘密情報の授受を行う窓口を決定し、当該窓口経由でのみ秘密情報の開示を行う場合も考えられます。

## 第5 取引基本契約書（製造請負契約）（抄）の例

（（金型）製造業者（乙）が、取引先（甲）から試作品・金型及びこれに付帯する製品の製作、改造又は修理を請け負う場合の基本契約書の条項の例）

### 第〇条（仕様書、図面の確認等）

甲又は乙は、相手方から交付された図面、仕様書その他の指示について疑義がある場合は相手方に申出るものとし、相手方はこれに対し、書面により指示等を行うものとする。

### 第〇条（目的物の価格）

1. 甲又は乙は、設計仕様、金型製作仕様、品質、納期、納入方法、支払方法、材料費、労務費、諸経費、検査方法、市場の動向などの諸要素を考慮した合理的な算定方式に基づき、見積書等により協議の上、目的物の価格を定めるものとする。
2. 個別契約成立後、価格決定の基礎となった条件が変更される場合は、価格について協議するものとする。

### 第〇条（秘密保持）

1. 甲又は乙は、基本契約又は個別契約により知り得た相手方の営業上又は技術上の情報のうちで、相手方が秘密である旨を明示したもの（以下「秘密情報」という。）（\*1）（\*2）を、次項に定める場合を除き、相手方の承諾を得ない限り、第三者に開示若しくは漏えい、又は本契約の目的以外に使用してはならない。ただし、開示を受けた当事者が、書面によってその根拠を立証できる場合に限り、以下の情報は秘密情報の対象外とするものとする。
  - ① 開示を受けたときに既に保有していた情報
  - ② 開示を受けた後、秘密保持義務を負うことなく第三者から正当に入手した情報
  - ③ 開示を受けた後、相手方から開示を受けた情報に関係なく独自に取得し、又は創出した情報
  - ④ 開示を受けたときに既に公知であった情報
  - ⑤ 開示を受けた後、自己の責めに帰し得ない事由により公知となった情報
2. 甲又は乙は、法令に基づき前項に規定する秘密情報の開示が義務づけられた場合には、事前に相手方に通知し、開示につき可能な限り相手方の指示に従うものとする。

### 第〇条（図面等の管理）

1. 甲又は乙は、相手方が貸与し又は提出した図面、仕様書等の保管管理については、厳重にこれを行うものとし、相手方の承諾がない限り、第三者に開示してはならない。
2. 甲又は乙は、本契約又は個別契約に基づき開示を受けた秘密情報を含む図面及び仕様書並びにその複製物（以下「図面等」という。）について、不要となった場合又は相手方の請求がある場合には、直ちに相手方に返還するものとする。
3. 前項に定める場合において、秘密情報が自己の図面等に含まれているときは、当該秘密情報を消去するとともに、消去した旨（自己の図面等に秘密情報が含まれていないときは、その旨）、相手方に書面にて報告するものとする。

### 第〇条（知的財産権等）

1. 甲と乙との共同研究により取得した知的財産権の帰属は、甲と乙とが協議して定めるものとする。
2. 目的物の製作に関する設計上の考案、設計図面、又は製作情報に関する知的財産権は、原則として乙に帰属する。（\*3）
3. 甲又は乙は、相手方の図面若しくは仕様書により製作された目的物又はその製作方法に関連した知的財産権の出願を行う場合には、事前にその旨を相手方に申出て書面による承諾を得なければならない。この場合、知的財産権の帰属等に関しては、その貢献度に応じて甲と乙とが協議して定める。
4. 甲又は乙は、目的物に関わる知的財産権を第三者に譲渡又は実施権設定の許諾を行う場合は、相手方の書面による承諾を得るものとする。
5. 甲又は乙は、目的物につき第三者との間に知的財産権上の権利侵害等の紛争が生じたときは、相手方に書面で通知し、甲及び乙のうちその責めに帰すべき者が、その負担と責任において処理・解決するものとする。

第〇条（目的物等に化体された秘密情報の帰属等）（\*3）

1. 目的物及び成果物に化体された秘密情報は、乙に帰属する。
2. 甲は、乙から示された前項の秘密情報の秘密性を保全し、〇〇において自ら〇〇の製造に用いるためにのみ使用することができる。
3. 甲は、第一項の秘密情報（これが化体した目的物又は成果物を含む。）を第三者に開示する場合又はその複製を作成する場合には、書面により乙の事前の承諾を得るものとする。
4. その他当該秘密情報の取扱いについて疑義が生じた場合には、甲と乙とが協議するものとする。

第〇条（製作・販売の禁止）

甲又は乙は、相手方の書面による事前の承諾を得ない限り、第三者に対し相手方の図面、又は仕様書による製作又は販売を行ってはならない。

（\*4）

（\*1）秘密保持の対象とする情報の定義と呼称（例えば、「企業秘密」、「秘密情報」など。）については、当該開示の趣旨や取引慣行等に応じて様々なものが考えられます。なお、上記では特に限定を付していませんが、秘密保持の対象となる情報の特定ができる場合には、できる限り具体的に行うことが重要です。

（\*2）秘密情報の対象をより明確化するためには、秘密保持の対象情報を別紙でリスト化し、随時更新することも考えられ、その場合には以下の規定を追加することも考えられます。

甲が乙に秘密である旨を指定して開示する情報は、別紙のとおりである。なお、別紙は甲と乙とが協力し、常に最新の状態を保つべく適切に更新するものとする。

また、口頭や映像等で情報が開示される場合に備え、以下の規定を追加することも考えられます。

甲又は乙が口頭により相手方から開示を受けた情報については、改めて相手方から当該事項について記載した書面の交付を受けた場合に限り、相手方に対し本規程に定める義務を負うものとする。

口頭、映像その他その性質上秘密である旨の表示が困難な形態又は媒体により開示、提供された情報については、開示者が相手方に対し、秘密である旨を開示時に伝達し、かつ、当該開示後〇日以内に当該秘密情報を記載した書面を秘密である旨の表示をして交付することにより、秘密情報とみなされるものとする。

（\*3）目的物等の価格に乙が業務の過程において創出等した情報の対価を含めたり、甲から製造方法に関する情報や図面などが提供されることによって情報の創出に対する甲の寄与度が著しく高いと考えられたりする等の事情により、乙が業務の過程において創出等した情報を甲に帰属させることについて合意がなされている場合においては上記の「知的財産権等」第二項及び「目的物等に化体された秘密情報の帰属等」の規定に代わり、以下の内容を定めることも考えられます。

第〇条（知的財産権の帰属等）

2. 目的物の製作に関する設計上の考案、設計図面、又は製作情報に関する知的財産権は、甲に帰属する。

第〇条（目的物等に化体された秘密情報の帰属等）

目的物及び成果物に化体された秘密情報は、甲に帰属する。

（\*4）以上のほか、秘密保持義務の違反時における損害賠償の責任（第4の第4条参照）を規定することは、情報漏えいを抑止する効果があります。

## 第6 業務委託契約書（抄）の例

（企業（甲）が、自己の特定の業務についてこれを他社（乙）に委託する場合であって、甲のみが秘密情報を開示する場合の契約書の条項の例）

※各種メンテナンス業者等、一定の許可の下に、自社の秘密情報に接する可能性のある事業者に対しては、業務中に接する自社情報の漏えいの防止のため、業務委託契約の中で秘密保持を合意する必要があります。

### 第〇条（秘密保持）

- 乙は、本契約の履行にあたり、甲が秘密である旨を明示して開示する情報及び本契約の履行により生じる情報（以下「秘密情報」という。）（\*1）（\*2）を秘密として取り扱い、次に定める場合を除き、甲の事前の書面による承諾なく第三者に開示してはならない。ただし、乙が書面によってその根拠を立証できる場合に限り、以下の情報は秘密情報の対象外とするものとする。
  - 開示を受けたときに既に乙が保有していた情報
  - 開示を受けた後、秘密保持義務を負うことなく第三者から正当に入手した情報
  - 開示を受けた後、相手方から開示を受けた情報に関係なく乙が独自に取得し、又は創出した情報
  - 開示を受けたときに既に公知であった情報
  - 開示を受けた後、乙の責めに帰し得ない事由により公知となった情報
- 乙は、甲より開示された秘密情報の管理につき、乙が保有する他の情報や記録媒体等と明確に区別して適切に管理するとともに、以下の事項（\*3）を遵守する。
  - 秘密情報は本契約の目的の範囲内でのみ使用する。
  - 委託期間満了時又は本契約の解除時には、秘密情報が記録等された記録媒体又は物件（複写物、複製物を含む。）を甲に返却、又は自己で廃棄の上、廃棄した旨の誓約書を甲に提出する。
  - 前号に関わらず、甲から返却また廃棄を求められたときは、秘密情報（第五号に基づく複写物及び複製物を含む。）を甲に返却、又は自己で廃棄の上、廃棄した旨の誓約書を甲に提出する。
  - 前二号に定める場合において、秘密情報が自己の記録媒体又は物件に記録等されているときは、当該秘密情報を消去するとともに、消去した旨（自己の記録媒体等に秘密情報が記録等されていないときは、その旨）、書面にて甲に報告する。
- 乙は、法令に基づき前項に規定する秘密情報の開示が義務づけられた場合には、事前に甲に通知し、開示につき甲の指示に従うものとする。
- 甲が乙に秘密である旨指定して開示する情報は、別紙の通りである。なお、別紙は甲と乙とが協力し常に最新の状態を保つべく適切に更新するものとする。
- 乙は、甲より開示された秘密情報の管理につき、乙が保有する他の情報や記録媒体等と明確に区別して適切に管理する。（\*4）（\*5）

### 第〇条（再委託）

- 乙は、甲の事前の書面による承諾を得ずに、本業務の全部又は一部を第三者へ再委託してはならない。
- 前項の事前の書面による承諾に基づき本業務を再委託する場合には、乙は自己が負う義務と同等の義務を再委託先に対して書面にて課すとともに、甲に対して再委託先に当該義務を課した旨を書面により報告し、かつ乙は当該秘密情報の開示に伴う責任を負うものとする。
- 前項に加え、乙は再委託先から次の各号の承諾を得なければならない。また、乙は、当該承諾を得た旨を甲に書面で報告する。
  - 事故発生時には直ちに甲に対しても通知すること
  - 事故再発防止策を協議する際には甲の参加も認めること
  - 再委託先における秘密情報の具体的管理状況の報告は、甲の閲覧も認めること

（\*6）

(※ 1) 秘密保持の対象とする情報の定義と呼称(例えば、「企業秘密」、「秘密情報」など。)については、当該開示の趣旨や取引慣行等に応じて様々なものが考えられる。なお、上記では特に限定を付していませんが、秘密保持の対象となる情報の特定ができる場合には、できる限り具体的に行うことが重要です。

(※ 2) 秘密情報の対象をより明確化するためには、秘密保持の対象情報を別紙でリスト化し、随時更新することも考えられ、その場合には以下の規定を追加することも考えられます。

甲が乙に秘密である旨指定して開示する情報は、別紙のとおりである。なお、別紙は甲乙協力し、常に最新の状態を保つべく適切に更新するものとする。

また、口頭や映像等で情報が開示される場合に備え、以下の規定を追加することも考えられます。

乙が口頭により甲から開示を受けた情報については、改めて甲から当該事項について記載した書面の交付を受けた場合に限り、甲に対し本条各項に定める義務を負うものとする。

口頭、映像その他その性質上秘密である旨の表示が困難な形態又は媒体により開示、提供された情報については、甲が乙に対し、秘密である旨を開示時に伝達し、かつ、当該開示後〇日以内に当該秘密情報を記載した書面を秘密である旨の表示をして交付することにより、秘密情報とみなされるものとする。

(※ 3) 上記の他、開示された秘密情報の具体的管理方法につき、以下のように定める例もあります。

- ① 秘密情報の管理責任者及び保管場所を定め、善良なる管理責任者の注意をもって保管管理する。
- ② 秘密情報を取り扱う従業員を必要最小限にとどめ、上記保管場所以外へ持ち出さない。
- ③ 秘密情報の管理責任者名、秘密情報を取り扱う従業員の氏名及び秘密情報の保管場所を、〇年〇月〇日までに甲に報告する。また、報告内容に変更が生じた場合には、変更が生じた月に提出する第十一号の具体的管理状況の報告において、当該変更内容を甲に報告する。
- ④ 前号にて報告した秘密情報を取り扱う従業員に対して本契約の内容を周知徹底させ、秘密情報の漏えい、紛失、破壊、改ざん等を未然に防止するための措置を取る。
- ⑤ 甲の書面による承諾を得た場合を除き、秘密情報を複写、複製しない。
- ⑥ 事故発生時には直ちに甲に対して通知し、事故再発防止策の協議には甲の参加を認める。
- ⑦ 乙は、甲に対して、秘密情報の以下の具体的管理状況を毎月末に報告する。乙は、甲が乙の事務所における秘密情報の管理状況を確認するために、乙の事務所への立入検査を希望する場合には、当該検査に協力するものとする。また、甲は乙に対して是正措置を求めることができ、乙はこれを実施するものとする。
  - (a) 委託契約範囲外の加工、利用の禁止の遵守
  - (b) 委託契約範囲外の複写、複製の禁止の遵守
  - (c) 安全管理措置状況

(※ 4) なお、委託業務の履行に伴い、乙から甲に開示がなされる乙の秘密情報がある場合には、乙の秘密情報の取扱いについての定めについても設ける必要があります。

(※ 5) 本契約の履行を通じ、乙の創意により新たに作成された情報の帰属について、以下のような定めを設ける例もあります。

第〇条 (乙が創出した秘密情報の帰属)

1. 本契約の履行にあたり、甲が開示した秘密情報に基づかずに、乙が創出した秘密情報は、乙に帰属する。
2. 甲は、当該示された秘密情報の秘密性を保全し、〇〇に用いるためにのみ使用することができる。
3. 甲は、当該秘密情報を第三者へ開示する場合又はその複製を作成する場合には、

乙の事前の承諾を得るものとする。

4. その他当該秘密情報の取扱いについて疑義が生じた場合には、甲と乙とが協議することとする。

(\* 6) 以上のほか、秘密保持義務の違反時における損害賠償の責任（第4の第4条参照）を規定することは、情報漏えいを抑止する効果があります。

## 第7 共同研究開発契約書（抄）の例

（企業（甲）が、他社（乙）との間で特定の製品等の研究開発活動を分担する際の契約書の条項の例）

### 第〇条（定義）

本契約書において、次に掲げる用語は次の定義によるものとする。

- ① 「研究成果」とは、本契約に基づき行われた本共同研究の目的に関係する発明、考案、意匠、著作物、ノウハウ等の技術的成果をいう。
- ② 「知的財産権」とは、次に掲げるものをいう。
  - イ 特許法、実用新案法、意匠法、商標法、半導体集積回路の回路配置に関する法律、種苗法、著作権法に規定する各権利、及び外国における当該権利に相当する権利
  - ロ 秘密とすることが可能な技術情報であって、かつ、財産的価値のあるものの中から甲と乙とが協議の上、特に指定するもの

### 第〇条（資料等提供）

1. 甲又は乙は、本共同研究の実施のために必要な情報、資材及び資料（以下「資料等」という。）を相互に無償で提供又は開示するものとする。ただし、第三者との契約により秘密保持義務を負っているものについては、この限りではない。
2. 甲又は乙は、本共同研究完了後又は本共同研究中止後、相手方から提供された資料等（それに基づき新たに作成された資料等であって、甲と乙とが協議して指定したものを含む。）について、直ちに相手方に返還するものとする。
3. 前項に定める場合において、自己の資料等に相手方の技術上又は営業上の情報が含まれているときは、甲又は乙は、当該情報を消去するとともに、消去した旨（自己の資料等に当該情報が含まれていないときは、その旨）、相手方に書面にて報告するものとする。

### 第〇条（秘密保持）

1. 甲又は乙は、本共同研究の実施にあたり、相手方より開示を受け、又は知り得た技術上若しくは営業上の一切の情報のうち、相手方が秘密である旨を明示したもの（以下「秘密情報」という。）（\*1）（\*2）について、本条第三項に定める場合を除き、第三者に開示又は漏えいしてはならない。ただし、開示を受けた当事者が書面によってその根拠を立証できる場合に限り、以下の情報は秘密情報の対象外とするものとする。
  - ① 開示を受け又は知得したときに既に保有していた情報
  - ② 開示を受け又は知得した後、秘密保持義務を負うことなく第三者から正当に入手した情報
  - ③ 開示を受け又は知得した後、相手方から開示を受けた情報に関係なく独自に取得し、又は創出した情報
  - ④ 開示を受け又は知得したときに既に公知であった情報
  - ⑤ 開示を受け又は知得した後、自己の責めに帰さない事由により公知となった情報
2. 甲又は乙は、前項に規定する秘密情報を本共同研究以外の目的に使用してはならない。ただし、書面により事前に相手方の承諾を得た場合はこの限りではない。
3. 甲又は乙は、法令に基づき第一項に規定する秘密情報の開示が義務づけられた場合には、事前に相手方に通知し、開示につき可能な限り相手方の指示に従うものとする。

### 第〇条（第三者との共同研究の禁止）

甲又は乙は、相手方の事前の書面による承諾なしに、第三者との間で本共同研究と同一の目的となる研究を行ってはならない。

### 第〇条（知的財産権の出願等）（\*3）

1. 甲又は乙は、本契約の有効期間中及びその失効後〇年間において、本共同研究により研究成果が生じた場合は、速やかに相手方に通知しなければならない。
2. 甲又は乙は、前項に規定する研究成果に係る知的財産権については、原則として、甲乙双方の共有とし、その持分は原則として折半とするものとする。
3. 甲又は乙は、前項に規定する研究成果に係る知的財産権の出願又は設定登録の申請（以下「出願等」という。）を行う場合には、共同で出願等するものとする。

4. 甲又は乙は、前項に規定する知的財産権の出願等の手続及びその権利保全に要する一切の費用について、原則として、折半して負担するものとする。
5. 甲又は乙は、前項に規定する費用を負担しないときは、当該知的財産権に係る自己の持ち分を相手方に譲渡するものとする。譲渡に必要な事項は、別途、甲と乙が協議して定めるものとする。
6. 甲又は乙は、外国において知的財産権を出願等する場合には、別途甲と乙が協議して、これを定めるものとする。

#### 第〇条（研究成果の公表等）

甲又は乙は、本契約の有効期間中及び契約終了後〇年間は、本共同研究によって得られた研究成果を公表又は第三者に開示しようとする場合には、その内容、時期、方法等について、書面により事前に相手方の承諾を受けるものとする。

#### 第〇条（研究成果の実施）（\*4）（\*5）

1. 本共同研究の研究成果及び第〇条（知的財産権の出願等）の規定による共有の知的財産権について甲又は乙以外の第三者（それぞれの子会社を含む。）に実施させる場合には、予め甲と乙とで協議し、実施の可否及びその条件等を定めるものとする。
2. 前項の規定に基づき、共有の知的財産権を第三者に実施させた場合の実施許諾料は、当該知的財産権に係る甲及び乙の持分に応じて、それぞれに配分するものとする。

#### 第〇条（持分の譲渡）

甲又は乙は、本共同研究の結果生じた知的財産権の持分を第三者に譲渡する場合には、書面により事前に相手方の承諾を受けるものとする。

#### 第〇条（利用発明等）（\*6）

1. 甲又は乙は、第〇条（知的財産権の出願等）に規定する発明の利用発明又は改良発明（以下「利用発明等」という。）をし、これらについて知的財産権の出願等しようとするときは、その内容を相手方に書面で事前に通知しなければならない。
2. 甲又は乙は、前項による通知があったときは、甲と乙とで協議し、当該利用発明等の取扱いについて決定する。

#### 第〇条（有効期限）

本契約の有効期限は、本共同研究の実施期間とする（平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日まで）。ただし、第〇条（知的財産権の出願等）及び第〇条（研究成果の公表等）の規定は当該条項が定める期間、第〇条（研究成果の実施）、第〇条（持分の譲渡）、及び第〇条（利用発明等）の規定は第〇条（知的財産権の出願等）に規定する知的財産権の存続する期間中、第〇条（秘密保持）の規定は本契約の有効期間満了後もなお〇年間有効に存続するものとする。

（\*7）

（\*1）秘密保持の対象とする情報の定義と呼称（例えば、「企業秘密」、「秘密情報」など。）については、当該開示の趣旨や取引慣行等に応じて様々なものが考えられる。なお、上記では特に限定を付していませんが、秘密保持の対象となる情報の特定ができる場合には、できる限り具体的に行うことが重要です。

（\*2）秘密情報の対象をより明確化するためには、秘密保持の対象情報を別紙でリスト化し、随時更新することも考えられ、その場合には以下の規定を追加することも考えられます。

甲が乙に秘密である旨を指定して開示する情報は、別紙のとおりである。なお、別紙は甲と乙が協力し、常に最新の状態を保つべく適切に更新するものとする。

また、口頭や映像等で情報が開示される場合に備え、以下の規定を追加することも考えられます。

甲又は乙が口頭により相手方から開示を受けた情報については、改めて相手方から当該事項について記載した書面の交付を受けた場合に限り、相手方に対し本規程項に定める義務を負うものとする。

口頭、映像その他その性質上秘密である旨の表示が困難な形態又は媒体により開示、提供された情報については、開示者が相手方に対し、秘密である旨を開示時に伝達し、かつ、当該開示後〇日以内に当該秘密情報を記載した書面を秘密である旨の表示をして交付することにより、秘密情報とみなされるものとする。

(※ 3) 当該共同研究の目的や契約当事者の分担業務等に応じ、例えば、相手方から情報提供や援助等は無く単独で開発した研究成果の帰属について当該開発者の単独とすること等を定めることも考えられます。

(※ 4) 当該研究の目的や契約当事者の事業分野等に応じて、研究成果の実施については、例えば次のように、その実施の在り方について具体的に定めることなども考えられます。

第〇条（研究成果の実施）

1. 本共同研究の研究成果の実施については、次のとおりとする。
  - ① 甲がXXX（製品名）の製造を行い、乙が同XXX（製品名）を搭載したYY Y（製品名）の販売を行う。
  - ② （省略）
2. 前項に定めるほかは、甲と乙との協議により、その実施者と条件を定めるものとする。

(※ 5) 本条項は、甲及び乙それぞれが研究成果を実施する場合を前提としているが、例えば甲が研究成果を実施しない場合には次のような条項となることが考えられます。

第〇条（研究成果の実施）

1. 乙が本共同研究の研究成果を実施しようとする場合には、その旨を事前に文書により甲に通知しなければならない。
2. 乙の実施に際して、甲は自己実施をしないことから、乙は、甲と乙とが別途定める実施契約に基づき実施料を甲に支払わなければならない。

(※ 6) 共同研究開発の目的や研究成果に含まれる事項の性質等から、一定の利用発明や改良発明がなされることが予想され、そうした利用発明や改良発明を独自に実施することが企図されているような場合等においては、当該利用発明や改良発明の出願等については協議を要することなく、単独で行うことができる旨を定めることなども考えられます。

(※ 7) 以上のほか、秘密保持義務の違反時における損害賠償の責任（第4の第4条参照）を規定することは、情報漏えいを抑止する効果があります。

## 参考資料 3

### 各種窓口一覧

本書に関連してご利用いただけると考えられる窓口をまとめました。  
各窓口の詳細については、それぞれの URL 等をご確認下さい。

## 各種窓口一覧

<全般（情報漏えい対策、知的財産戦略等）>

営業秘密・知財戦略相談窓口(営業秘密 110 番) 【INPIT】	
特許としての権利化、営業秘密としての秘匿化を含むオープン・クローズ戦略等の具体的な知的財産戦略に加え、秘匿化を選択した際の営業秘密の管理手法、また営業秘密の漏えい・流出等に関する相談に対応します。	<p>&lt;URL&gt;  <a href="http://www.inpit.go.jp/katsuyo/tradesecret/madoguchi.html">http://www.inpit.go.jp/katsuyo/tradesecret/madoguchi.html</a></p> <p>&lt;電話&gt;            03-3581-1101 (内線 3844)</p> <p>&lt;メール&gt;  <a href="mailto:trade-secret@inpit.jpo.go.jp">trade-secret@inpit.jpo.go.jp</a></p>
知財総合支援窓口 【特許庁/INPIT】	
中小企業等が経営の中で抱えるアイデア段階から事業展開までの知的財産に関する悩みや相談を、窓口支援担当者がワンストップで受け付けます（全国 57 カ所に設置）。	<p>&lt;URL&gt;  <a href="http://chizai-portal.jp/">http://chizai-portal.jp/</a></p> <p>&lt;全国共通ナビダイヤル&gt;            0570-082100</p> <p>※お近くの支援窓口につながります。</p>
弁護士知財ネット 【弁護士知財ネット】	
<p>弁護士知財ネットでは、社内の秘密管理体制、他社との秘密保持契約等の各種契約、漏洩時の民事刑事の対応等の法律相談を受け付けています（有料）。</p> <p>Web 上の「相談依頼」フォーマットに記載の上送信し、担当者からのお返事をお待ちください。</p> <p>または、各地域会相談窓口担当弁護士に電話でご連絡ください。</p>	<p>&lt;URL&gt;  <a href="http://www.iplaw-net.com/">http://www.iplaw-net.com/</a></p> <p>&lt;相談依頼フォーマット&gt;  <a href="http://www.iplaw-net.com/soudan">http://www.iplaw-net.com/soudan</a></p> <p>&lt;電話&gt;  <a href="http://www.iplaw-net.com/telephone">http://www.iplaw-net.com/telephone</a>            (地域別の連絡窓口一覧)</p>
ひまわりほっとダイヤル 【日本弁護士連合会】	
<p>「ひまわりほっとダイヤル」は、中小企業や個人事業主のみならずを対象に、日本弁護士連合会及び全国 52 の弁護士会が提供する、弁護士との面談予約が可能なサービスです。全国共通電話番号または WEB の申込みフォームから、地域の弁護士会につながります。一部の都道府県を除き、初回面談 30 分無料相談を実施中です。法律の専門家である弁護士が、経営上の問題・悩みについて、裁判まで見通したアドバイスを行います。</p>	<p>&lt;URL&gt;  <a href="http://www.nichibenren.or.jp/ja/sme/">http://www.nichibenren.or.jp/ja/sme/</a></p> <p>※上記 web からのお申し込みも可能です。</p> <p>&lt;電話&gt;            0570-001-240 (全国共通「ひまわりほっとダイヤル」)</p>

弁理士知財キャラバン 【日本弁理士会】	
<p>弁理士会では、特許、デザイン、ブランド、コンテンツ、製造ノウハウなどの知的財産を上手に活用して、さらに上を目指す中小企業を応援するため、「弁理士知財キャラバン」事業を実施しています。</p> <p>知財経営コンサルティングのスキルを持った弁理士が直接企業を訪問して、共に課題を解決していきます。</p>	<p>&lt;URL&gt;  <a href="http://www.jpaa.or.jp/?cat=1153">http://www.jpaa.or.jp/?cat=1153</a>            ※申請方法については、上記 web ページをご確認下さい。</p>
特許・意匠・商標なんでも 110 番 【日本弁理士会】	
<p>特許・実用新案・意匠・商標の出願手続、調査、鑑定、異議申立、訴訟はもちろん、諸外国の制度や知的財産権全般について弁理士が無料で相談に応じています。</p>	<p>&lt;URL&gt;  <a href="http://www.jpaa.or.jp/?cat=774">http://www.jpaa.or.jp/?cat=774</a>            (相談を受け付けている支部の所在地と電話番号一覧)            ※最寄りの窓口をご確認の上、電話による事前予約をお願いいたします。</p>

## <情報セキュリティ>

情報セキュリティ安心相談窓口 【IPA】	
<p>コンピュータウイルスおよび不正アクセスなどの情報セキュリティに関する技術的なご相談を受け付けます。</p>	<p>&lt;URL&gt;  <a href="https://www.ipa.go.jp/security/anshin/">https://www.ipa.go.jp/security/anshin/</a>            &lt;電話&gt;            03-5978-7509            &lt;メール&gt;            anshin@ipa.go.jp</p>
インシデント報告窓口 【JPCERT/CC】	
<p>インターネットを介して発生する情報流出、フィッシングサイト、Web 改ざん、マルウェア感染、サーバへの侵入や Dos(DDos)等の不正アクセス等に関する技術的な対応依頼、ご相談、ご報告を受け付けます。</p>	<p>&lt;URL&gt;  <a href="https://www.jpcert.or.jp/form/">https://www.jpcert.or.jp/form/</a>            &lt;Web フォーム&gt;  <a href="https://www.jpcert.or.jp/form/">https://www.jpcert.or.jp/form/</a>            &lt;メール&gt;            info@jpcert.or.jp            &lt;FAX&gt;            03-3518-2177</p>

## <漏えいが疑われるとき>

営業秘密・知財戦略相談窓口(営業秘密110番) 【INPIT】(再掲)	
<p>営業秘密の漏えい・流出等に関する相談に対応します。社内調査の仕方や、証拠の集め方、警察に相談する際のポイント等をアドバイスするとともに、必要に応じてIPAや、警察庁を通じて都道府県警察をご紹介します。</p>	<p>&lt;URL&gt;  <a href="http://www.inpit.go.jp/katsuyo/tradecret/index.html">http://www.inpit.go.jp/katsuyo/tradecret/index.html</a></p> <p>&lt;電話&gt;                      03-3581-1101 (内線 3844)</p> <p>&lt;メール&gt;                      trade-secret@inpit.jpo.go.jp</p>

警察【都道府県警察本部(営業秘密侵害事犯担当)】	
<p>被害の御相談を受け付けます。下表から、最寄りの窓口をご確認下さい。</p>	<p>下表参照</p>

### <営業秘密侵害事犯 窓口連絡先一覧>

警察名	代表電話	警察名	代表電話
北海道警察本部生活経済課	011-251-0110	岐阜県警察本部生活環境課	058-271-2424
北海道函館方面本部生活安全課	0138-31-0110	愛知県警察本部生活経済課	052-951-1611
北海道旭川方面本部生活安全課	0166-35-0110	三重県警察本部生活環境課	059-222-0110
北海道釧路方面本部生活安全課	0154-25-0110	滋賀県警察本部生活環境課	077-522-1231
北海道北見方面本部生活安全課	0157-24-0110	京都府警察本部生活経済課	075-451-9111
青森県警察本部保安課	017-723-4211	大阪府警察本部生活経済課	06-6943-1234
岩手県警察本部生活環境課	019-653-0110	兵庫県警察本部生活経済課	078-341-7441
宮城県警察本部生活環境課	022-221-7171	奈良県警察本部生活環境課	0742-23-0110
秋田県警察本部生活環境課	018-863-1111	和歌山県警察本部生活環境課	073-423-0110
山形県警察本部生活環境課	023-626-0110	鳥取県警察本部生活環境課	0857-23-0110
福島県警察本部生活環境課	024-522-2151	島根県警察本部生活環境課	0852-26-0110
警視庁生活経済課	03-3581-4321	岡山県警察本部生活環境課	086-234-0110
茨城県警察本部生活環境課	029-301-0110	広島県警察本部生活環境課	082-228-0110
栃木県警察本部生活環境課	028-621-0110	山口県警察本部生活環境課	083-933-0110
群馬県警察本部生活環境課	027-243-0110	徳島県警察本部生活環境課	088-622-3101
埼玉県警察本部生活経済課	048-832-0110	香川県警察本部生活環境課	087-833-0110
千葉県警察本部生活経済課	043-201-0110	愛媛県警察本部生活環境課	089-934-0110
神奈川県警察本部生活経済課	045-211-1212	高知県警察本部生活環境課	088-826-0110
新潟県警察本部生活保安課	025-285-0110	福岡県警察本部生活保安課	092-641-4141
山梨県警察本部生活安全捜査課	055-235-2121	佐賀県警察本部生活環境課	0952-24-1111
長野県警察本部生活環境課	026-233-0110	長崎県警察本部生活環境課	095-820-0110
静岡県警察本部生活経済課	054-271-0110	熊本県警察本部生活環境課	096-381-0110
富山県警察本部生活環境課	076-441-2211	大分県警察本部生活環境課	097-536-2131
石川県警察本部生活環境課	076-225-0110	宮崎県警察本部生活環境課	0985-31-0110
福井県警察本部生活環境課	0776-22-2880	鹿児島県警察本部生活環境課	099-206-0110
岐阜県警察本部生活環境課	058-271-2424	沖縄県警察本部生活保安課	098-862-0110
愛知県警察本部生活経済課	052-951-1611		

標的型サイバー攻撃特別相談窓口【IPA】	
標的型サイバー攻撃を受けた際に、専門的知見を有する相談員が対応する「標的型サイバー攻撃特別相談窓口」を設置し、相談を受け付けています。	<URL> <a href="http://www.ipa.go.jp/security/tokubetsu/index.html">http://www.ipa.go.jp/security/tokubetsu/index.html</a> <電話> 03-5978-7599 <メール> tokusou@ipa.go.jp
弁護士知財ネット【弁護士知財ネット】(再掲)	
弁護士知財ネットでは、社内の秘密管理体制、他社との秘密保持契約等の各種契約、漏洩時の民事刑事の対応等の法律相談を受け付けています（有料）。 Web上の「相談依頼」フォーマットに記載の上送信し、担当者からのお返事をお待ちください。または、各地域会相談窓口担当弁護士に電話でご連絡ください。	<URL> <a href="http://www.iplaw-net.com/">http://www.iplaw-net.com/</a> <small>※相談依頼フォーマットはこちらから</small> <電話> <a href="http://www.iplaw-net.com/telephone">http://www.iplaw-net.com/telephone</a> <small>(地域別の連絡窓口一覧)</small>
ひまわりほっとダイヤル【日本弁護士連合会】(再掲)	
「ひまわりほっとダイヤル」は、中小企業や個人事業主のみなさまを対象に、日本弁護士連合会及び全国52の弁護士会が提供する、弁護士との面談予約が可能なサービスです。全国共通電話番号またはWEBの申込みフォームから、地域の弁護士会につながります。一部の都道府県を除き、初回面談30分無料相談を実施中です。法律の専門家である弁護士が、経営上の問題・悩みについて、裁判まで見通したアドバイスを行います。	<URL> <a href="http://www.nichibenren.or.jp/ja/sme/">http://www.nichibenren.or.jp/ja/sme/</a> <電話> <small>おおい ちほーしょー</small> 0570-001-240 (全国共通「ひまわりほっとダイヤル」) <small>※上記 web からのお申し込みも可能です。</small>
日本知的財産仲裁センター(ADR)(※)【日本知的財産仲裁センター】	
日本知的財産仲裁センターでは、弁護士もしくは弁理士1名、又は弁護士及び弁理士各1名による知的財産紛争に関連する相談を受け付けています（有料）。	<URL> <a href="http://www.ip-adr.gr.jp/">http://www.ip-adr.gr.jp/</a> <FAX> 03-3500-3839 <E-mail> info@ip-adr.gr.jp

(※)日本知的財産仲裁センターは、ADR法の基準をクリアしたものとして、法務大臣の認証を受けた民間ADR事業者「かいけつサポート」です。「かいけつサポート」一覧は、以下URLで確認できます。

<http://www.moj.go.jp/KANBOU/ADR/jigyousya/ninsyou-index.html>

## <その他>

公証役場 【法務局】	
確定日付で私書証書の存在した日を証明できます。相談は無料です。いつでも気軽にご相談ください。	<URL> <a href="http://www.koshonin.gr.jp/index2.htm">http://www.koshonin.gr.jp/index2.htm</a> ! (全国の公証役場所在地・電話番号一覧) ※日本公証人連合会 HP 内

## 参考資料 4

# 秘密情報管理に関する各種ガイドライン等 について

各章ごとに参考になるガイドライン等を紹介します。

## 【第2章 保有する情報の把握・評価、秘密情報の決定】

### ■知的財産の利用に関する独占禁止法上の指針（公正取引委員会）

<http://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/chitekizaisan.html>

知的財産のうち技術に関するものを対象として、技術の利用に係る制限行為に対する独占禁止法の適用に関する考え方を包括的に明らかにした指針。本書第2章2-2「秘密情報の決定」における技術情報の活用方法を検討する際に参考になります。

### ■個人情報の保護に関する事業分野ごとのガイドライン一覧（個人情報保護委員会）

[http://www.ppc.go.jp/files/pdf/personal\\_guideline\\_ministries.pdf](http://www.ppc.go.jp/files/pdf/personal_guideline_ministries.pdf)

事業者が個人情報の保護に関する法律に基づき、個人情報の適切な取扱いの確保に関して行う活動を支援するため、事業分野ごとの具体的な指針が示されています。本書第2章2-2「秘密情報の決定」を検討する際に参考になります。

## 【第3章 秘密情報の分類、情報漏えい対策の選択及びそのルール化】

### ■情報セキュリティ関係

#### (1) 組織における内部不正防止ガイドライン

(独立行政法人情報処理推進機構（IPA）)

<https://www.ipa.go.jp/security/fy24/reports/insider/>

組織において、内部不正による情報セキュリティ事故を防止するためのガイドライン。第3章3-4「具体的な情報漏えい対策例」の情報システム関連の対策については、本ガイドラインも参考にしています。

#### (2) ISMS関係（JISQ27001、JISQ27002）

##### ①JISQ27001、JISQ27002

情報セキュリティマネジメント（ISMS）は、組織のマネジメントとして情報の機密性、完全性、可用性を維持することを目的としており、JISQ27001及びJISQ27002は、ISMSを実施する際の要求事項等を定めたものです。情報セキュリティマネジメントの観点から情報漏えい対策を検討する場合や、取引先の漏えい対策の状況を確認する際に参考になります。

また、ISMSの認証を行うISMS適合性評価制度が運用されており、一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）から認定された「認証機関」に申請す

ることで認証を受けることができます。

ISMS 適合性評価制度 (JIPDEC 情報システムマネジメントセンター)

<http://www.isms.jipdec.or.jp/isms.html>

## ②情報セキュリティ管理基準 (経済産業省)、情報セキュリティ監査制度

JIS Q 27001 のほかに「情報セキュリティマネジメント実践のための規範 (ベストプラクティス)」として、JIS Q 27002 が策定されています。これらに基づいて、マネジメント基準や技術基準など具体的な管理策をまとめた「情報セキュリティ管理基準」が経済産業省より公開されており、ISMS 認証取得を目指している組織、独自に情報セキュリティマネジメントの確立を検討している組織、情報セキュリティ監査を実施する組織等幅広い利用者を想定して情報セキュリティマネジメントの基本的な枠組みと具体的な管理項目を規定。

情報セキュリティ監査制度、情報セキュリティ管理基準 (経済産業省)

<http://www.meti.go.jp/policy/netsecurity/index.html>

## (3) 情報セキュリティ対策のしおり (IPA)

<http://www.ipa.go.jp/security/antivirus/shiori.html>

### ① IPA 対策のしおりシリーズ

一般のご家庭や企業・組織の方々を対象に、情報セキュリティ上の様々な脅威への対策をテーマ別 (ウイルス対策、不正アクセス対策、情報漏えい対策、インターネット利用時の危険対策、標的型攻撃メール対策、暗号化による対策等) に分かりやすく説明した小冊子シリーズ。情報セキュリティ上の対策を検討する際に参考になります。

### ② IPA セキュリティマネジメントのしおりシリーズ

情報セキュリティ対策を実施する企業・組織の経営者、管理者、従業員の方々を対象とした小冊子シリーズ。中小企業において情報セキュリティ対策を検討する場合、自社の対策状況のチェックや他社の対策状況と比較する際に参考になります。

## 【第4章 秘密情報の管理に係る社内体制のあり方】

### ■サイバーセキュリティ経営ガイドライン (経済産業省、IPA)

<http://www.meti.go.jp/press/2015/12/20151228002/20151228002.html>

情報システムの専門部署を持ち、IT を利活用する企業の経営者を対象として、サイバー攻撃から企業を守る観点で、経営者が認識する必要がある「3原則」及び経営者が担当幹部に指示すべき「重要10項目」をまとめたもの。秘密情報の管理に係る社内体制を検討する際に参考になります。

## 【第5章 他社の秘密情報に係る紛争への備え】

### ■先使用権制度の円滑な活用に向けて－戦略的なノウハウ管理のために－ (特許庁)

<https://www.jpo.go.jp/shiryousonota/senshiyouken.htm>

先使用権制度の明確化と先使用権の立証手段の具体化を図り、先使用権制度がより円滑に活用されることを目的に、有識者による委員会での議論の結果を踏まえて、特許庁が作成し公表したもの。

第三章中の「証拠力を高めるための具体的な手法の紹介」では、公証制度、タイムスタンプが紹介されており、本書第5章5-1「自社情報の独自性の立証」を検討する際に参考になります。

## 【第6章 漏えい事案への対応】

### ■高度サイバー攻撃への対処におけるログの活用と分析方法

(一般社団法人 JPCERT コーディネーションセンター (JPCERT/CC))

<https://www.jpCERT.or.jp/research/apt-loganalysis.html>

企業の情報セキュリティにおけるインシデントの対処に対して、情報漏えい事案の調査や、解析に資するログの活用と分析方法について解説したもの。情報漏えい事案に対応する調査分析方法等を検討する際に参考になります。

### ■CSIRT マテリアル (一般社団法人 JPCERT/CC)

[http://www.jpCERT.or.jp/csirt\\_material/](http://www.jpCERT.or.jp/csirt_material/)

企業の情報セキュリティにおけるインシデントに対して迅速に対応するCSIRT(Computer Security Incident Response Team)=「コンピューターセキュリティインシデントに対応するチーム」の構築について解説したもの。情報漏えい事案に対応する組織構築を検討する際に参考になります。

## 参考資料 5

競業避止義務契約の有効性について

## 1. はじめに

本参考資料は、平成24年度経済産業省委託調査「人材を通じた技術流出に関する調査研究」の有識者による委員会において、関連する50以上の判例をもとに討議を行い、とりまとめられた報告書をもとにしたものである。

同報告書では、競業避止義務契約のみならず退職金や年金の支給制限についても、判例をもとに分析・検討を行っている。

このうち、競業避止義務契約の有効性の判断について記載された章を抜粋し、参考資料として紹介する。

報告書全文については下記アドレスにて公開しているので、参照されたい。

「平成24年度 人材を通じた技術流出に関する調査研究」本編

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/honpen.pdf>

## 2. 競業避止義務契約が有効であると判断される基準

在職中の競業行為が認められないことはもちろんだが、退職後について競業避止義務を課すことについては、職業選択の自由を侵害し得ること等から、制限的に解されていることは事実である。この点、古い判例ながら今日においてもしばしば参照されている判例（奈良地判 S45.10.23）は競業避止義務契約について、「債権者の利益、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。

このように競業避止義務契約の有効性について争いとなった判例においては、多面的な観点から競業避止義務契約を締結することの合理性や契約内容の妥当性等を判断しており、近年の判例における判断のポイントについて理解しておくことは、競業避止義務契約の導入・見直しを検討する上で重要である<sup>1</sup>。

### （1）競業避止義務契約の有効性判断

- 競業避止義務契約が労働契約として、適法に成立していることが必要。
- 判例上、競業避止義務契約の有効性を判断する際にポイントとなるのは、①守るべき企業の利益があるかどうか、①を踏まえつつ、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、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、といった項目である。

ここでは、退職後の競業避止義務契約について具体的な検討、判断を行っている判例のうち、競業避止義務契約の具体的な内容について判断を行なっている判例について整理を行なった。

判例は、①守るべき企業の利益があるかどうか、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

<sup>1</sup> もっとも判例自体は個別性が強いいため、どのような規定ぶりであれば競業避止義務契約が有効となるか、については一概に言えない点には留意を要する。

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なっている。

企業側に守るべき利益があることを前提として、競業避止義務契約が過度に職業選択の自由を制約しないための配慮を行い、企業側の守るべき利益を保全するために必要最小限度の制約を従業員に課すものであれば、当該競業避止義務契約の有効性自体は認められると考えられる。

【競業避止義務契約の具体的な内容について判断を行なっている判例】

	競業避止義務契約の形態	有効性判断のポイント						⑦有効性の判断	備考
		①企業の利益	②従業員の地位	③地域的限定	④期間	⑤禁止行為の範囲	⑥代償措置		
東京高判 H24.6.13 ☆	誓約書 (在職時)	●	●		●	●	●	●	
東京地判 H24.1.13 ☆		△	●	●	● 2年	●	●	●	目的に一応の正当性が認められるものの、本事案の事情のもとでは目的の正当性を過大視することはできないとされた。
大阪地判 H24.3.15	就業規則		●	●	● 2年	●	●	●	6ヶ月は場所的制限なし。6ヶ月～2年は場所的制限あり。
東京地判 H24.3.13	就業規則&誓約書(入社時)	●	—		—	—	●	●	労働者が元使用者の業務上の秘密を使用する立場になく競業禁止の前提を欠くこと及び代償措置が無いことをもって効力を否定。
東京地判 H24.1.23	誓約書 (退職時)	○	○	●	● 5年	●	●	●	
大阪地判 H23.3.4 ☆	就業規則				● 1年	—	●	●	
大阪地決 H21.10.23	就業規則	○			○ 1年	○	○	○	

東京地判 H22.10.27	誓約書 (退職時)	○	○		○ 3年	—	/	○	
東京高判 H22.4.27 ☆	就業規則	△			—	△	●	△	限定解釈により限定的に有効とした上で、問題となった行為については限定された範囲を外れているとして違反を否定（控訴審）。
東京地判 H21.11.9 ☆	就業規則	●		●	○ 1年	●	●	●	
東京地判 H20.11.18 <sup>2</sup>	誓約書 (退職時)	○	○				○	○	独立支援制度の存在と厚遇措置が代償措置として認められた。
東京地判 H19.4.24	誓約書 (退職時)	○	○	○	○ 1年	○	●	○	
東京高判 H15.12.25	誓約書（締結 時期不明）	○			○ 6月		○	○	
東京地判 H14.8.30	就業規則&誓 約書(在職時)	○		○	○ 2年	○	●	○	
大阪地判 H8.12.25		△		—	—	—	●	●	規定の適用範囲を限定的して義務違反を否定した事案。
東京高判 H12.7.12	誓約書 (入社時)	○			○ 6月	○		○	義務違反は認められたが義務違反と因果関係のある損害が認められず請求棄却。
東京地判 H11.10.29	誓約書 (入社時)	○			○ 6月	○		○	同上
東京地判 H.6.9.29	誓約書 (退職時)				○ 1年	○	/	○	

※○：肯定的に判断、●：否定的に判断、△：判断が実質的になされていない又は不明確

—：規定は存在するが判例中に判断なし

/：代償措置の定めはないが、その点について特段の言及なし

空欄：そもそも規定なし又は不明

※☆：退職金減額又は不支給が争われる中で、競業避止義務の定め効力が問題となっている事案

<sup>2</sup> なお、本件の控訴審判決である東京高判 H21.5.27 では、「退職する従業員の職業選択の自由、営業の自由の点をも斟酌すると、〔本件競業避止義務契約において、利用して事業を営むことが禁止される〕機密事項には、被控訴人（注：元使用者）以外の者からも容易に得られるような知識又は情報は……含まれないと解するのが相当である」ところ、本件における元使用者の技術等は、このような機密事項に該当すると認められないため、競業避止義務契約の有効性について判断するまでもなく、同義務の違反は認められないとの判断がなされている。

なお、競業避止義務については就業規則に規定を設けている事例と、個別の誓約書において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、規定した内容と異なる内容の個別の誓約書を結ぶことについては、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る。もっとも実務上は、就業規則には「従業員は在職中及び退職後 6 ヶ月間、会社と競合する他社に就職及び競合する事業を営むことを禁止する」というような原則的な規定を設けておき、加えて、就業規則に、例えば「ただし、会社が従業員と個別に競業避止義務について契約を締結した場合には、当該契約によるものとする」というように、個別合意をした場合には個別合意を優先する旨規定しておけば、労働契約法 12 条の問題は生じず、規則の周知効果を狙うという観点からも記載をしておくべきであると考えられる。

### 就業規則の規定例

(競業避止義務)

第〇〇条

従業員は在職中及び退職後 6 ヶ月間、会社と競合する他社に就職及び競合する事業を営むことを禁止する。ただし、会社が従業員と個別に競業避止義務について契約を締結した場合には、当該契約によるものとする。

### 個別合意の例（誓約書の例）

貴社を退職するにあたり、退職後 1 年間、貴社からの許諾がない限り、次の行為をしないことを誓約いたします。

- 1) 貴社で従事した〇〇の開発に係る職務を通じて得た経験や知見が貴社にとって重要な企業秘密ないしノウハウであることに鑑み、当該開発及びこれに類する開発に係る職務を、貴社の競合他社（競業する新会社を設立した場合にはこれを含む。以下、同じ。）において行いません。
- 2) 貴社で従事した〇〇に係る開発及びこれに類する開発に係る職務を、貴社の競合他社から契約の形態を問わず、受注ないし請け負うことはいたしません。

## (2) 競業避止義務契約の判断ポイント

### ① 企業側の守るべき利益

- 企業側の守るべき利益は、不正競争防止法上の「営業秘密」に限定されない。
- 営業秘密に準じるほどの価値を有する営業方法や指導方法等に係る独自のノウハウについては、営業秘密として管理することが難しいものの、競業避止によって守るべき企業側の利益があると判断されやすい傾向がある。

企業側の守るべき利益については、不正競争防止法によって明確に法的保護の対象とされる「営業秘密」はもちろんだが、個別の判断においてこれに準じて取り扱うことが妥当な情報やノウハウについては、競業避止義務契約等を導入してでも守るべき企業側の利益と判断している。

判例の中で争われた事例を見ると、技術的な秘密や、営業上のノウハウ等に係る秘密（教授法など顧客に対するサービスの手法も含む）、顧客との人的関係等について、企業の利益の有無が判断されている。

本報告書で紹介している判例の中には、技術的な秘密について企業の利益の有無が判断されているものは少ないが、めっき加工や金属表面処理加工について、めっき技術訓練学校の教科書の記述やめっき事業者各社のホームページの記載等と比較して、法的保護に値する独自のノウハウが存することを主張して、一応の疎明がなされていると判断された事案がある（大阪地決 H21.10.23）<sup>3</sup>。

営業秘密に準じるほどの価値を有する営業方法や指導方法等に係る独自のノウハウについては、営業秘密として管理することが難しいものの、競業避止によって守るべき企業側の利益があると判断されやすい傾向がある（例えばヴォイストレーニングを行うための指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウ、デントリペア及びインテリアリペアの各技術の内容及びこれをフランチャイズ化したノウハウ、店舗における販売方法や人事管理のあり方等について企業側の利益があると判断した判例が見られる）。

また判例の中には顧客との人的関係等について判断を行なったものも見られ、多数回にわたる訪問説明、長期間の地道な営業活動を要するような場合であって、人的関係の構築が当該企業の信用や業務としてなされたものである場合には、企業側の利益があると判断されやすい。

#### 【有効性が認められたもの】

➤ めっき技術訓練校の教科書の記述やめっき事業者各社のホームページの記載等からすると、「債

<sup>3</sup> 本訴では、めっき加工を業とする会社が複数存在し、同種の製品を加工等していること、具体的な技術内容等に関する基本的な事項については、書籍等で広く流布されていること、各製品に関する情報をノートに記載しているものの、その内容が被告企業の指揮命令に基づくものではないこと、当該ノートの記載事項によらなくても基本的な教科書の記載に沿って作業することが可能であること、当該ノートの保管方法や取扱いについて特段注意等がなかったこと、簡単な品物については外注していたこと、等から独自のノウハウが秘密保持契約によって保護されるべき対象とならないと判断している（大阪地判 23. 3. 4）。しかし、逆に書籍等によって広く流布されていない技術・ノウハウであって、一般的に流布している情報では再現出来ないこと、指揮命令に基づいて技術・ノウハウの要点を書面にまとめ、これを秘密として管理していること、これを独自の技術・ノウハウとして外注先等に開示していないこと、等の要件が満たされている場合には、企業の利益があると判断される可能性が高い。

権者については、めっき加工や金属表面処理加工について、法的保護に値する独自のノウハウが存し、競業避止を必要とする正当な利益が存在することについて、一応の疎明がなされると認められる。」と判示。（大阪地決 H21.10.23）

- 「ヴォイストレーニングを行うための指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウ」は、原告の代表者によって「長期間にわたって確立されたもので独自かつ有用性が高い」と判断。（東京地判 H.22.10.27）
- 「デントリペア及びインテリアリペアの各技術の内容及びこれをフランチャイズ化したところに原告の独自性があるということができ」、これらは不正競争防止法上の営業秘密には厳密にはあたらないが、「それに準じる程度には保護に値するということができ」、「競業禁止によって守られる利益は、要保護性の高いものである」と判断。（東京地判 H20.11.18）
- 「店舗における販売方法や人事管理の在り方」や「全社的な営業方針、経営戦略等」の「知識及び経験を有する従業員が、（原告を）退職した後直ちに、（原告の）直接の競争相手である家電量販店チェーンを展開する会社に転職した場合には、その会社は当該従業員の知識及び経験を活用して利益を得られるが」、「その反面、（原告が）相対的に不利益を受けることは容易に予想されるから、これを未然に防ぐことを目的として被告のような地位にあった従業員に対して競業避止義務を課することは不合理でない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 「商店会等に対する街路灯の営業は、成約までに長時間を要し、契約を取るためには、その間に営業担当の従業員が商店会等の役員等をたびたび訪問して、その信頼を得ることが重要であること、そのため、この種の営業においては、長期間経費をかけて営業してはじめて利益を得ることができるから、このような営業形態を採っている（元使用者）においては、従業員に退職後の競業避止義務を課する必要性が存する」と判断。（東京高判 H12.7.12、東京地判 H11.10.29）
- 秘密保持義務契約の効力判断中で、原告の「『顧客の名簿及び取引内容に関わる事項』並びに『製品の製造過程、価格等に関わる事項』」は、個別レンタル契約を経営基盤の一つにおいている原告にとって、経営の根幹に関わる重要な情報であると判断し、結論としても契約の効力を肯定した上で、「退職後の競業避止義務は、秘密保護の必要性が当該労働者が秘密を開示する場合のみならず、これを使用する場合にも存することから、秘密保持義務を担保するものとして容認できる場合がある」と肯定的に評価した。（東京地判 H14.8.30）

#### 【有効性が否定されたもの】

- 「ここでいうノウハウとは、不正競争防止法上の営業秘密に限らず、原告が被告業務を遂行する過程において得た人脈、交渉術、業務上の視点、手法等であるとされているところ、これらは、原告がその能力と努力によって獲得したものであり、一般的に、労働者が転職する場合には、多かれ少なかれ転職先でも使用されるノウハウであって、かかる程度のノウハウの流出を禁止しようとするのは、正当な目的であるとはいえない。」「顧客情報の流出防止を、競合他社への転職自体を禁止することで達成しようとするのは、目的に対して、手段が過大であ

る」とした。(東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13)

- 秘密保持義務を定める就業規則や個別の合意で同義務の対象となる業務上の秘密の内容が具体的に定められていなかった事案において、このような場合には同義務の対象となる秘密事項については少なくとも秘密管理性と非公知性の要件が求められるところ、本件で問題となった廃プラスチックの仕入れ先等に関する情報は秘密管理性を欠き、秘密保持義務の対象に当たらないので同義務違反は成立しないとの判断をした上で、競業避止義務契約の効力について、上記で判断したところによれば、被告(労働者)らは原告での業務遂行過程において業務上の秘密を使用する立場にあったわけではないため、そもそも競業を禁ずべき前提条件を欠くと判断した。(東京地判 H24.3.13)
- 一般に、使用者にとって獲得した顧客との人的関係を維持することは競業避止義務契約の設定における正当な目的の一つといえるが、本件においては、被告 H2 が原告入社に当たって入社以前に自己の顧客となった者の一部を引き継いできたこともあって、原告における 3 次元 CAD 業務の売り上げが被告の入社後に飛躍的に伸びていること等から、同業務の受注には被告と「顧客との個人的信頼関係が大きく影響したものと推認される」とする一方、「顧客の開拓がもたら原告の投下資本によるものと認めるに足りる証拠は見当たらない」として、競業避止義務契約設定の目的には一応の正当性が認められるものの、本件ではこれを過大視することは出来ないとした。(東京地判 H24.1.23)
- もっぱら特定の企業への転職を禁止することを目的とした競業避止義務契約を締結していたケースにおいて、守るべき企業の利益が営業秘密であったとしても、他の企業への転職が禁止されていないことからみて、当該情報は原告会社にとってそれほど要保護性の高いものではないといわざるを得ないと判断した。(東京地判 H21.11.9)
- 「退職した従業員に対し、一定期間競業避止義務を課すことは、従来の取引先の維持という点で意味がある。しかし、このような従業員と取引先との信頼関係は、従業員が業務を遂行する中で形成されていくもので、従業員が個人として獲得したものであるから、営業秘密といえるような性質のものではない。また、このような従業員と取引先との個人的信頼関係が業務の受注に大きな影響を与える以上、使用者としても、各種手当を支給するなどして、従業員の退職を防止すべきである」とした上で、本件では、十分な代償措置が講じられていないこと、退職した従業員によって営業上の秘密が他の企業に漏れたわけではないこと等からすれば、競業避止義務規定は本件における退職従業員には適用されないと判断した。(大阪地判 H8.12.25)

## ② 従業員の地位

- 合理的な理由なく、従業員すべてを対象にした規定はもとより、特定の職位にある者全てを対象としているだけの規定は合理性が認められにくい。
- 形式的な職位ではなく、具体的な業務内容の重要性、特に使用者が守るべき利益との関わりが判断されている。

従業員の地位について判断を行なった判例では、形式的に特定の地位にあることをもって競業避止義務の有効性が認められるというよりも、企業が守るべき利益を保護するために、競業避止義務を課すことが必要な従業員であったかが判断されていると考えられる。例えば、形式的には執行役員という比較的高い地位にある者を対象とした競業避止義務であっても、企業が守るべき秘密情報に接していなければ否定的な判断を行っている判例もある。

#### 【有効性が認められたもの】

- 原告は、「指導方法及び指導内容等についてノウハウを伝授されたのであるから、本件競業避止合意を適用して原告の上記ノウハウを守る必要があることは明らかであり、被告が週1回のアルバイト従業員であったことは上記判断〔競業避止義務契約の合理性、有効性が認められること〕を左右するものではない」と判断。（東京地判 H22.10.27）
- 「被告の従業員としての地位も、インストラクターとして秘密の内容を十分に知っており、かつ、原告が多額の営業費用や多くの手間を要して上記技術を取得させたもので、秘密を守るべき高度の義務を負うものとするのが衡平に適うといえる。」と判断。（東京地判 H20.11.18）
- （地区部長、母店長、店長、理事を経験し、原告の全社的な営業方針、経営戦略等を知ることができた被告につき）「（被告のような）地位にあった従業員に対して競業避止義務を課することは不合理でない」と判断。（東京地判 H19.4.24）

#### 【有効性が否定されたもの】

- 従業員数 6,000 人の日本支店において 20 人しかいない執行役員で役員会の構成員である 高い地位 にあったが、「保険商品の営業事業はそもそも透明性が高く秘密性に乏しいし、また、役員会においては、被告の経営上に影響がでるような重要事項については、例えば決算情報が 3 週間部外秘とされるといった時限性のある秘密情報はあるが、原告が、それ以上の 機密性のある情報に触れる立場 にあったものとは認められない」と判断（東京地判 H24.1.13）。控訴審でも職務の実態は 取締役に類する権限や信託を付与されるものではなかった という判断をしている。（東京高判 H24.6.13）

### ③ 地域的限定

- 地域的限定については、使用者の事業内容や、職業選択の自由に対する制約の程度、特に禁止行為の範囲との関係を意識した判例が見られる。
- 地理的な制限がないことのみをもって競業避止義務契約の有効性が否定されている訳ではない。

地域的限定について判断を行なっている判例は少ないが、争われている場合には業務の性質等に照らして合理的な絞込みがなされているかどうかという点が問題とされている。地域的な限定がされていない場合については、他の要素と併せて否定的な判断がなされている例が散見されるが、地理的な制限が規定されていない場合であっても、使用者の事業内容（特に事業展開地域）や、職業選択の自由に対する制約の程度、特に禁止行為の範囲との関係等と総合考慮して競業避止義務契約の有効性が認められている場合もあり、判例は地理的な制限がないことのみをもって競業避止義務契約の有効性を否定しない傾向があるといえる。

#### 【有効性が認められたもの】

- 「地理的な制限がないが、（原告が）全国的に家電量販店チェーンを展開する会社であることからすると、禁止範囲が過度に広範であるということもない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 誓約書による退職後の競業避止義務の負担は「在職時に担当したことのある営業地域（都道府県）並びにその隣接地域（都道府県）に在する同業他社（支店、営業所を含む）という限定された区域におけるものである（隣接都道府県を超えた大口の顧客も存在しうることからすると、やむを得ない限定の方法であり、また「隣接地域」という限定が付されているのであるから、無限定とまではいえない）」と判断。（東京地判 H14.8.30）

#### 【有効性が否定されたもの】

- 「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後 6 か月間は場所的制限がなく、また 2 年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネジメントに関与していた被告 B については、少なくとも退職後 2 年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告 B の職業選択の自由の制約の程度は極めて強い」と判断。（東京地判 H24.3.15）
- 地域の限定がない。（東京地判 H24.1.23）

#### ④ 競業避止義務期間

- 1年以内の期間については肯定的に捉えられている例が多い。
- 近年は、2年の競業避止義務期間について否定的に捉えている判例が見られる。

退職後、競業避止義務の存続する期間についても、形式的に何年以内であれば認められるという訳ではなく、労働者の不利益の程度を考慮した上で、業種の特徴や企業の守るべき利益を保護する手段としての合理性等が判断されているものと考えられる。

概して1年以内の期間については肯定的に捉えられている<sup>4</sup>が、特に近時の事案においては、2年の競業避止義務期間については、否定的な判断がなされる例が見られる<sup>5</sup>。

#### 【有効性が認められたもの】

- めっき加工業における事案で、1年間という期間につき仮処分決定に際しては「期間を1年間と限定しており、一応、合理的範囲に限定されている」と判断。（大阪地決 H21.10.23）
- ヴォイストレーニングに係る教育支援業における事案で、指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウは、長期間にわたって確立されたもので独自かつ有用性が高いと判断しており、そのために退職後3年間の競合行為禁止期間も、目的を達成するための必要かつ合理的な制限であると判断。（東京地判 H22.10.27）
- 家電量販店に係る事案で、「知識及び経験を有する従業員が、（原告を）退職した後直ちに、（原告の）直接の競争相手である家電量販店チェーンを展開する会社に転職した場合には、その会社は当該従業員の知識及び経験を活用して利益を得られるが」、「その反面、（原告が）相対的に不利益を受けることは容易に予想される」という競合禁止目的に係る判断を前提として、退職後1年という期間は、目的に照らし、「不相当に長いものではない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 街路灯販売業に係る事案で、守るべき企業の利益が、形成に長期間の地道な営業活動を要する顧客関係であることを前提として、「競業禁止期間6ヶ月と比較的短期間である」と判断。（東京高判 H15.12.25 の原審（DB の収録なし）における判断）

<sup>4</sup> 近時の判例では、禁止行為の範囲が抽象的であるとして、競業避止義務期間が1年である点を考慮しても、競業避止義務契約の有効性が否定されているものもある（大阪地判 H24. 3. 9）が、多くはない。

<sup>5</sup> 過去には、2年間の競業避止期間でも有効性が認められているものも多い（東京地判 H14. 8. 30 など）。

- 訪問型レンタル業に係る事案で、「退職後2年間という比較的短い期間」と判断。（東京地判 H14.8.30）
- 街路灯販売業に係る事案で、「競業禁止の期間は6ヶ月と決して長くない」と判断。（東京地判 H11.10.29）
- コンサル業に係る事案（競業避止義務期間は1年）で、「その禁止期間、業務の範囲等に鑑み公序良俗に反すると認めるほどに過度に制約するものではない」と判断。（東京地判 H6.9.29）

## 【有効性が否定されたもの】

- ▶ 保険業における事案で、「保険商品については、近時新しい商品が次々と設計され販売されているところであり（公知の事実）、保険業界において、転職禁止期間を2年間とすることは、経験の価値を陳腐化するといえるから（原告本人）、期間の長さとして相当とは言い難い」と判断。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- ▶ 人材派遣業における事案で、「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後6か月間は場所的制限がなく、また2年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネジメントに関与していた被告Bについては、少なくとも退職後2年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告Bの職業選択の自由の制約の程度は極めて強いものと言わざるをえない」と判断。（大阪地判 H24.3.15）
- ▶ 建築資材製造・販売・リース業における事案で「同条項は、1年間という制限はあるものの、一般的抽象的に被告の競業・競合会社（同概念も抽象的一般的であると評価できる。）への入社を禁止しており、被告を退職した従業員に対して過大な制約を強いるものであるといわざるを得ない」と判断。（大阪地判 H24.3.9）<sup>6</sup>
- ▶ ソフトウェアの販売・導入支援事業における事案で「禁止期間は5年間と長期」と判断。（東京地判 H24.1.23）
- ▶ ビル管理業に係る事案で、原審で（1年という）「期間こそ比較的短い」という判断を行なった。（東京地判 H21.11.9）なお、控訴審は期間の長さの妥当性については個別に判断せず、代償措置がないことなどを強調して規定自体が職業選択の自由に対する重大な制約となると判断。（東京高判 H22.4.27）

## ⑤ 禁止行為の範囲

- 業界事情にもよるが、競業企業への転職を一般的・抽象的に禁止するだけでは合理性が認められないことが多い。
- 業務内容や職種等について限定をした規定については、肯定的に捉えられている。

禁止される競業行為の範囲についても、企業側の守るべき利益との整合性が判断されている。競業行為の定義については競業避止義務契約において定めがあれば、原則とし

<sup>6</sup> 結論として有効性が否定されているが、競業避止義務期間が1年であること自体は肯定的に評価されている。

てそれに従うことになるが、契約上、一般的・抽象的にしか定められていない場合には、当該企業と競業関係に立つ企業に就職したり、競合関係に立つ事業を開業したりすることといった一般的な定義に従って考えることとなる。一般的・抽象的に競業企業への転職を禁止するような規定は合理性が認められないことが多い一方で、禁止対象となる活動内容（たとえば在職中担当した顧客への営業活動）や従事する職種等が限定されている場合には、有効性判断において肯定的に捉えられることが多くなる。このような禁止対象となる活動内容や職種を限定する場合には、必ずしも個別具体的に禁止される業務内容や取り扱う情報を特定することまでは求められていないものと考えられる。例えば在職中に担当していた業務や在職中に担当した顧客に対する競業行為を禁止するというレベルの限定であっても、肯定的な判断をしている判例もある。

#### 【有効性が認められたもの】

- 「競業をしたり、在職中に知り得た顧客との取引を禁じるに留まり、就業の自由を一般的に奪ったりするような内容とはなっていない」と判断。（大阪地決 H21.10.23）
- 「本件競業避止条項の対象となる同業者の範囲は、家電量販店チェーンを展開するという（原告の）業務内容に照らし、自らこれと同種の家電量販店に限定されると解釈することができる」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 「禁じられる職種は、原告と同じマット・モップ類のレンタル事業というものであり、特殊技術こそ要しないが契約獲得・継続のための労力・資本投下が不可欠であり、（訴外会社が）市場を支配しているため、新規開拓には相応の費用を要するという事情がある」。また、「禁じられているのは顧客奪取行為であり、それ以外は禁じられていない」と判断。（東京地判 H14.8.30）
- 競業（営業活動）禁止の対象は「原告在職中に原告の営業として訪問した得意先に限られており、競業一般を禁止するものではない」と判断。（東京高判 H12.7.12、東京地判 H11.10.29）
- 「教育、コンサルティングを担当もしくは勧誘した相手に対し、原告と競合して教育、コンサルティングないしその勧誘をしない」との誓約書につき「その禁止期間、業務の範囲等に鑑み、公序良俗に反すると認めるべきほどに被告の営業活動を過度に制約するものとはいえない」と判断。（東京地判 H6.9.29）

#### 【有効性が否定されたもの】

- 原告が在職中に得たノウハウはバンクインシュアランス業務の営業に関するものであり、「バンクアシュアランス業務の営業にとどまらず、同業務を行う生命保険会社への転職自体を禁止することは、それまで生命保険会社において勤務してきた原告への転職制限として、広範にすぎる」とした。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- 「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後 6 か月間は場所的制限がなく、また 2

年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネジメントに関与していた被告Bについては、少なくとも退職後2年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告Bの職業選択の自由の制約の程度は極めて強いと判断。（大阪地判 H24.3.15）

- 「一般的抽象的に被告の競業・競合会社（同概念も抽象的一般的であると評価できる）への入社を禁止しており、被告を退職した従業員に対して過大な制約を強いるものであるといわざるを得ない」と判断。（東京地判 H24.3.9）
- 被告が長年携わってきた3次元CAD等の事業について、退職後の被告が自己の顧客又は第三者から業務依頼がなされたときには必ず原告（元使用者）を紹介しなければならず、この場合、紹介に基づく業務で得た粗利益の20%を紹介料として原告が被告に支払うとの契約〔注：裁判所は「競業避止義務を課したものと解される」と判断〕について、「事実上、原告の顧客のみならず新たに獲得される顧客から生じる利益（の8割）まで原告が獲得しようとする目的に出たもの」と否定的に判断。（東京地判 H24.1.23）
- 「対象行為も競合他社への就職を広範に禁じており顧客奪取行為等に限定するものではない」と判断。（東京地判 H21.11.9）控訴審では、競業する事業を行うこと及び競業他社への就職を禁止することは職業選択の自由に重大な制約を加えるものとした。（東京高判 H22.4.27）

## ⑥ 代償措置

- 代償措置と呼べるものが何も無い場合には、有効性を否定されることが多い。
- もっとも必ずしも競業避止義務を課すことの対価として明確に定義された代償措置でなくても、代償措置（みなし代償措置も含め）と呼べるものが存在することについて、肯定的に判断されている。

代償措置については、他の要素と比較して判断により直接的な影響を与えていると思われる事案も少なくなく、裁判所が重視していると思われる要素である。もっとも裁判例を見る限り、複数の要因を総合的に考慮する考え方が主流であり、代償措置の有無のみをもって有効性の判断が行われている訳ではない。

代償措置と呼べるものが存在しないとされた事案では、そのことを理由の一つに挙げて競業避止義務契約の効力が否定されることが多いが、代償措置以外の点で、効力を肯定する方向で考慮される要素が多いときには、結論として効力が肯定される場合もある。

なお、裁判例に現れた事案に置いては、競業避止義務を課すことの対価として明確に定義された代償措置が存在する例は少ないが、このように明確に定義された措置でなくとも、代償措置（みなし代償措置も含め）と呼べるものが存在することについて、肯定的に判断されているケースも少なくない。

このような例として、判例の中には賃金が高額であれば代償措置があったとみなしている例がある<sup>7</sup>。もっとも、その一方で、大手生命保険会社における執行役員の競業避止が問題となった事案（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）のように、比較的高額な報酬を受け取っていた場合であっても、競業避止義務が課せられた前後で賃金の差がないことなどから競業避止義務に対しての代償措置があったとはいえないと判断している例もある。

#### 【代償措置は不十分であるものの、有効性が認められたもの】

- ▶ 「独立支援制度としてフランチャイジーとなる途があること、被告が営業していることを発見した後、原告の担当者が、被告に対し、フランチャイジーの待遇については、相談に応じ通常よりもかなり好条件とする趣旨を述べたこと、が認められ、必ずしも代償措置として不十分とはいえない」として退職後の独立支援制度及び厚遇措置を代償措置として認めた。（東京地判 H20.11.18）
- ▶ 「代償措置については、（原告が）役職者誓約書の提出を求められるフロア一長以上の従業員に対し、それ以外の従業員に対し、それ以外の従業員に比して高額の基本給、諸手当を支給しているとは認められるものの、これが競業避止義務を課せられたことによる不利益を補償するに足りるものであるかどうかについては、十分な立証があるとはいいがたい。しかし、代償措置に不十分などところがあるとしても、この点は違反があった場合の損害額の算定に当たり考慮することができるから、このことを持って本件競業避止条項の有効性が失われることはない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- ▶ 「代償措置（説明会等、業務進捗の節目毎の奨励金の支給）がある」ことを理由の一つに挙げて競業避止義務を負うことを認めた。（東京高判 H15.12.25）
- ▶ 「本件誓約書の定める競業避止義務を被告が負担することに対する代償措置を講じていない」が、「本件誓約書の定める競業避止義務の負担による被告の職業選択の自由を制限する程度はかなり小さいといえ、代償措置が講じられていないことのみで本件誓約書の定める競業避止義務

<sup>7</sup> ここで整理の対象としている判例ではないが、例えば、執行役員の地位にあつて相当の厚遇（就任後5年間の収入は、2,330万円～4,790万円）を受けていたことについて、全てを労働の対価とみなすことは出来ず、競業避止条項に対する代償としての性格もあつたと一応認められると判断した例（東京地決 H22.9.30）、報酬は決して安くはない額（3年間の年収は1,490万円、1,620万円、1,400万円）であること、競業禁止が重要な要素の1つであることを明示した雇用契約書を取り交わしていることから、支給した報酬の中には退職後の競業禁止に対する代償も含まれている判断した例（東京地決 H18.5.24）等がある。

務の合理性が失われることにはならない」と判断。（東京地判 H14.8.30）

#### 【代償措置が不十分であるとして、有効性が否定されたもの】

- 月給 131 万円（別途賞与）が支払われていた事案で「原告の賃金は、相当高額であったものの、本件競業避止条項を定めた前後において、賃金額の差はほとんどないのであるから、原告の賃金額をもって、本件競業避止条項の代償措置として十分なものが与えられていたということは困難である。また、前記認定のとおり、被告においては、金融法人本部の本部長である原告の部下たる者の中に、相当数のより高額な給与の者がいたところ、それらの原告の部下については、特段競業避止義務の定めはないのであるから（証人 X 3）、やはり、原告の代償措置が十分であったということは困難である。」と判断。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- 「競業避止義務等を課される対価として受領したものと認められるに足りるのは月額 3000 円の守秘義務手当のみである」として否定的に判断。（東京地判 H24.3.15）

#### 【代償措置がなく、有効性が否定されたもの】

- 被告らは、「原告での業務遂行過程において、業務上の秘密を使用する立場にあったわけではないから、そもそも競業を禁ずべき前提条件を欠くものであるし、原告は、被告らに対し、何らの代償措置も講じていないのであるから、上記競業避止条項ないし特約は、民法 90 条により無効と認めざるを得ない」と判断。（東京地判 H24.3.13）
- 「制約に見合う代替措置（退職慰労金の支払等）が設けられていたとは認められない」ことを否定的に判断。（東京地判 H24.3.9）
- 「競業避止義務を設定するに当たり、退職金等の支払いはなく（中略）何らかの代償措置が図られた事実は見当たらない」と判断した他、入社時の報酬（月額 30 万円の給与及び成果に応じた賞与）の支払いを受けていた事実及び退職年度の報酬（月額 40 万円の給与及び賞与年間 284 万円）の支払いを受けていた事実も原告における売上の推移から推認される被告の貢献度を考慮すると代償措置とみなすことはできないとも判断。（東京地判 H24.1.23）
- 「確かに、原告らの年収は、比較的高額なものであると認められる」としながらも、年収だけでなく「退職金は支給されるものの、その額は競業避止義務を課すことに比して十分な額であるか疑問がないとはいえない」と判断。（大阪地判 H23.3.4）
- 仮処分では、「年収 660 万以上と低賃金と言い難い」点を持って一応の疎明がなされていると判断された。（大阪地決 21.10.23）
- 代償措置は何ら講じられていない。（東京地判 H21.11.9、東京高判 H22.4.27）
- 「このような従業員と取引先との個人的信頼関係が業務の受注に大きな影響を与える以上、使用者としても、各種手当を支給するなどして、従業員の退職を防止すべきであるが、前記で認定したように、被告「は、従業員が恒常的に時間外労働に従事していたにもかかわらず、二

定額の勤務手当を支給しただけで、労働時間に応じた時間外手当を支給していなかったの  
から、十分な代償措置を講じていたとは言えない」。 (大阪地判 H8.12.25)

### (3) 競業避止義務契約の有効性に係るまとめ

上記の検討を踏まえると、競業避止義務契約締結に際して最初に考慮すべきポイント、競業避止義務契約の有効性が認められる可能性が高い規定のポイント、有効性が認められない可能性が高い規定のポイントは次のとおりである。また、手続き上の観点から、労働法との関係におけるポイントについても整理を行なった。

競業避止義務契約締結に際して最初に考慮すべきポイント：

- 企業側に営業秘密等の守るべき利益が存在する。
- 上記守るべき利益に関係していた業務を行っていた従業員等特定の者が対象。

競業避止義務契約の有効性が認められる可能性が高い規定のポイント：

- 競業避止義務期間が1年以内となっている。
- 禁止行為の範囲につき、業務内容や職種等によって限定を行っている。
- 代償措置（高額な賃金など「みなし代償措置」といえるものを含む）が設定されている。

有効性が認められない可能性が高い規定のポイント：

- 業務内容等から競業避止義務が不要である従業員と契約している。
- 職業選択の自由を阻害するような広汎な地理的制限をかけている。
- 競業避止義務期間が2年超となっている。
- 禁止行為の範囲が、一般的・抽象的な文言となっている。
- 代償措置が設定されていない。

労働法との関係におけるポイント：

- 就業規則に規定する場合については、個別契約による場合がある旨を規定しておく。
- 当該就業規則について、入社時の「就業規則を遵守します」等といった誓約書を通じて従業員の包括同意を得るとともに、十分な周知を行う。

## 参考資料 6

営業秘密侵害罪に係る刑事訴訟手続における

被害企業の対応のあり方について

## 1. はじめに

営業秘密侵害罪に係る刑事訴訟手続において、裁判所等が、営業秘密の内容を秘匿するための措置を実効的かつ適切に講じるためには、秘匿の対象となる営業秘密を保有する被害企業から、検察官に対し十分な協力がなされることが前提となる。

被害企業としても、公訴を提起し公判に立会する検察官との間で協力関係を適切に構築することにより、自らの保有する営業秘密、これに基づく事業活動を守ることができる。

そこで、被害企業が、いつ、どのような協力をすることが役立つかについてイメージしやすいよう、秘匿措置を講じる場合の刑事訴訟手続の一連の流れや秘匿の申出書等の記載例を示すこととする。

営業秘密侵害罪に係る刑事訴訟手続を通じて営業秘密が公となってしまうことを防止するため、不正競争防止法においては、刑事訴訟手続の中で、営業秘密の内容を秘匿するための措置が導入されている。

### 【不正競争防止法における措置の内容】

#### ① 秘匿決定（第 23 条第 1 項～第 3 項）

裁判所は、被害企業等の申出に応じて、営業秘密の内容を特定させることとなる事項を公開の法廷で明らかにしない旨の決定をすることができる。

なお、第 1 項に基づき被害企業等が当該事件に係る営業秘密について申出を行う場合は、検察官を通じて行わなければならない。

#### ② 呼称等の決定（第 23 条第 4 項）

裁判所は、秘匿決定をした場合には、秘匿決定の対象となった営業秘密の内容を特定させることとなる事項（営業秘密構成情報特定事項）に係る名称等に代わる呼称等を定めることができる。

例えば、営業秘密の内容が、化学反応を起こす温度である「1300℃」である場合には、「1300℃」に代えて、公開の法廷で用いるべき「X℃」といった呼称を定めることができる。

#### ③ 尋問等の制限（第 25 条）

裁判長は、秘匿決定があった場合において、訴訟関係人のする尋問等が営業秘密構成情報特定事項にわたるときは、これを制限することができる。

#### ④ 公判期日外の証人尋問等（第 26 条）

裁判所は、秘匿決定をした場合において、一定の要件が認められるときは、公判期日外において証人等の尋問又は被告人質問を行うことができる。

#### ⑤ 要領記載書面の提示命令（第 27 条）

裁判所は、呼称等の決定や、公判期日外の証人尋問等をするに当たり、検察官及び被告人又は弁護人に対し、訴訟関係人のすべき尋問等に係る事項の要領を記載した書面の提示を命ずることができる。

⑥ 証拠書類の朗読（第 28 条）

秘匿決定があった場合、証拠書類を朗読する際には、営業秘密構成情報特定事項を明らかにしない方法で行わなければならない。

⑥ 証拠開示の際の営業秘密の秘匿要請（第 30 条）

検察官又は弁護人は、取調べを請求した証拠書類等を相手方に開示するに当たり、その相手方に対し、営業秘密の内容を特定させることとなる事項を、被告人を含む関係者に知られないようにすることを求めることができる。

上記制度が実効的かつ適切に機能するためには、秘匿措置を講じる裁判所等が、どのような事柄を秘匿する必要があるのか（秘匿すべき範囲）について、十分に把握する必要がある。

しかしながら、当該事件を担当する裁判官等が、秘匿対象たる営業秘密に係る技術分野に精通しているとは限らないことから、裁判所等が秘匿すべき範囲を迅速かつ的確に把握するためには、当該営業秘密の保有者であってその秘匿を希望する被害企業から、できる限り早い段階で、十分かつ適切な情報提供がなされることが望ましい。むしろ、本制度は、被害企業からそのような情報提供がなされることを前提としているといえることができる。

もともと、被害企業は、当該事件の被害者であるとはいえ、刑事訴訟手続の当事者ではないこと等から、例えば、秘匿の申出は検察官を通じて行うこととされており、その他の裁判所に対する協力も、実際の手続は検察官と連携しつつ、検察官を通じて行うこととなる。

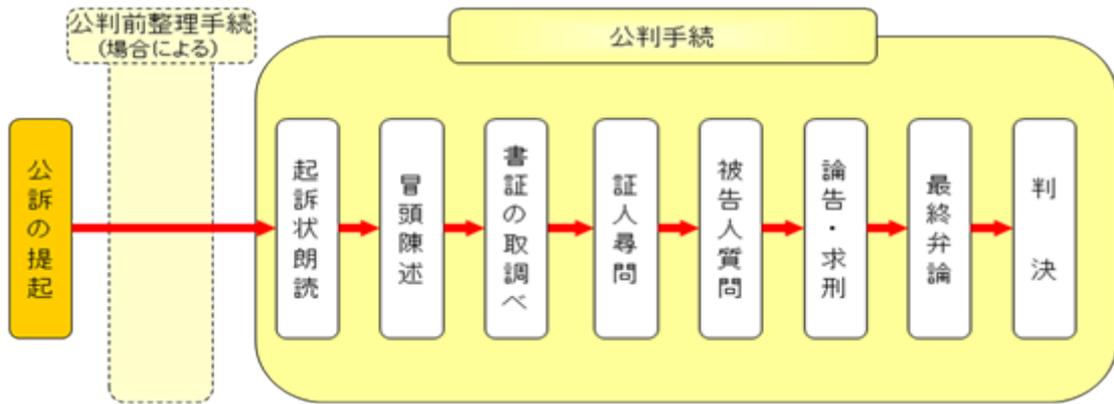
そこで、被害企業がこのような協力を迅速、適切かつ円滑に行えるよう、以下、本制度の概要を説明した上で、被害企業等による秘匿の申出、情報提供等の協力のあり方について、具体的な事例に沿って、秘匿の申出書等の記載例とともに説明することとする。

## 2. 営業秘密侵害罪に係る刑事訴訟手続の流れ

### (1) 概要

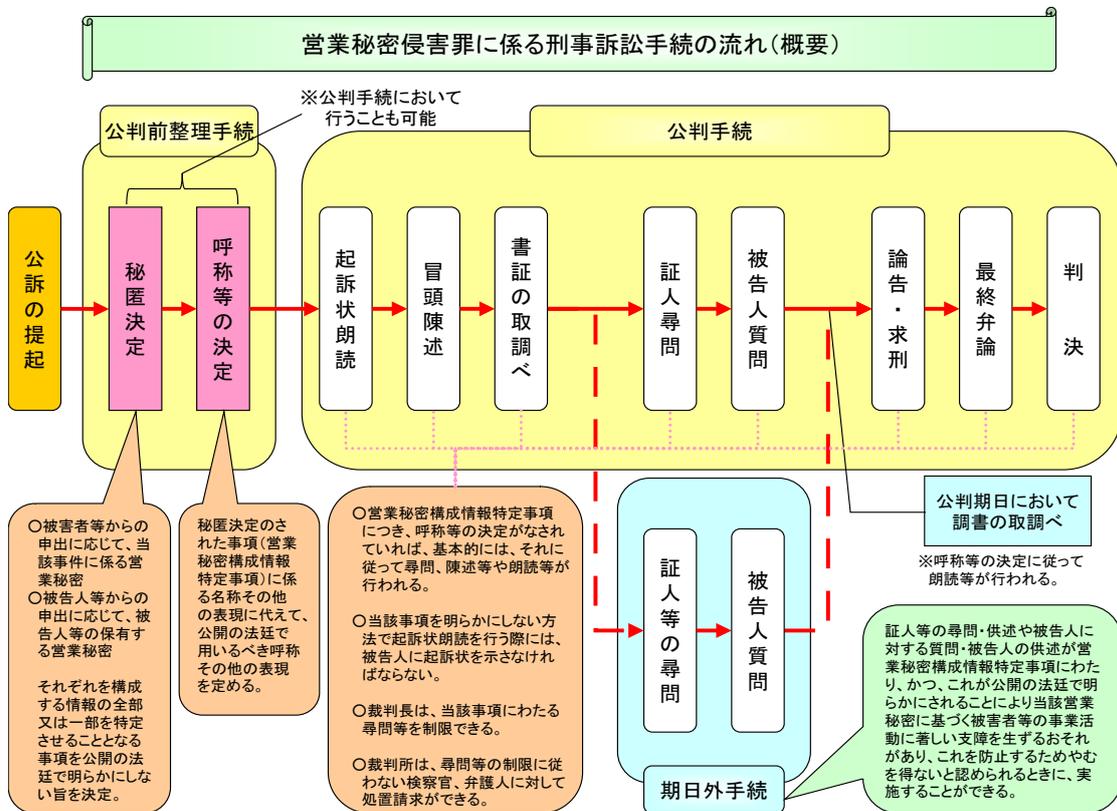
一般的な刑事訴訟手続の流れは、以下のとおりである。

#### 【一般的な刑事訴訟手続の流れ】



営業秘密侵害罪に係る刑事訴訟手続において、営業秘密の内容を秘匿するための措置を講じる場合には、通常、以下のような流れとなることが想定される。

#### 【秘匿措置を講じる場合の刑事訴訟手続の流れ】



## (2) 具体的な事例に沿って

営業秘密侵害罪に係る刑事訴訟手続において、営業秘密を秘匿するための手続の運用がどのように行われるのかについて、次の事例に沿って紹介する。

### 第1 事案の概要

被告人は、株式会社Xの技術部長Wのパソコンに不正にアクセスし、株式会社Xの営業秘密である製品Aの製造方法に関するデータを電子メールで自己所有のパソコンに送信して、営業秘密を取得した（不正競争防止法第21第1項第1号）。

この営業秘密は、ニッケル・クロム・モリブデン鋼を3000度で10分加熱した上で、成型前処理剤「プリ・トリートメント」を混ぜた後、型に入れて成型するという方法により製品Aを製造するというものである（この事案における「営業秘密」、「営業秘密を構成する情報」、「営業秘密を構成する情報を特定させることとなる事項」、「名称その他の表現」及び（裁判所により定められる）「呼称その他の表現」の関係については、次頁を参照。）。

なお、製品Aを製造するための公知技術としては、ニッケル・クロム・モリブデン鋼を2000度で20分加熱し、薬品Pを混ぜることにより強度を増すという方法があるが、この営業秘密に係る方法においては、高価な薬品Pに代えて、安価な成型前処理剤「プリ・トリートメント」を用いることにより、強度が高い製品を製造することができる。

【本事例における「営業秘密」、「営業秘密を構成する情報」、「営業秘密を構成する情報を特定させることとなる事項」、「名称その他の表現」及び（裁判所により定められる）「呼称その他の表現」の関係】

営業秘密の概要	ニッケル・クロム・モリブデン鋼を3000度で10分加熱した上で、成型前処理剤「プリ・トリートメント」を混ぜた後、型に入れて成型するという製品Aの製造方法			
上記営業秘密を構成する情報	成型前処理剤が「プリ・トリートメント」であること	ニッケル・クロム・モリブデン鋼を加熱する温度が3000度であること	・・・ (その他)	
上記情報を特定させることとなる事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>成型前処理剤が「プリ・トリートメント」であること</li> <li>(成型前処理剤「プリ・トリートメント」が) 日本では、経済産業株式会社が独占的に製造・販売しているものであること</li> </ul> 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニッケル・クロム・モリブデン鋼を加熱する温度が3000度であること</li> </ul> 等	・・・	
	当該事項に係る名称その他の表現	<ul style="list-style-type: none"> <li>成型前処理剤「プリ・トリートメント」という名称</li> <li>「経済産業株式会社」という名称</li> </ul> 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>「3000度」という表現</li> </ul> 等	・・・
	呼称その他の表現 ※名称その他の表現の言い換えであり、裁判所により定められる	<ul style="list-style-type: none"> <li>「本件薬品」</li> <li>「α株式会社」</li> </ul> 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>「本件加工温度」</li> </ul> 等	・・・

## 第2 手続の流れ

### 1 公訴提起

公訴事実の概要は、次のとおりである。

被告人は、不正の利益を得る目的で、平成〇年〇月〇日ころ、株式会社Xの技術部長Wのパソコンに不正アクセス行為をし、同パソコンから製品Aの製造方法の営業秘密を取得した。

### 2 公訴提起に引き続く被害者等の申出

被害者である株式会社Xは、公訴事実に係る営業秘密を構成する情報を特定させることとなる事項を公開の法廷で明らかにされたくない旨を検察官に対し、書面により申し出た。

### 3 検察官による意見を付した通知

検察官は、被害者からの申出の内容及び公訴事実に係る営業秘密を構成する情報を特定させることとなる事項を公開の法廷で明らかにしない旨の決定をすることが相当である旨の意見を付して、裁判所に通知した。

### 4 公判前整理手続

#### (1) 被告人側の争い方

被告人側は、

例① 公訴事実を認める

例② データの入手行為を否認し、被告人は、製品Aと同じものを製造しているが、その製造方法は独自に開発したものである旨主張するとの方針を示した。

#### (2) 秘匿決定に関する被告人側の意見等

被告人側は、

例① しかるべく

例② 製品Aの製造方法のうち、ニッケル・クロム・モリブデン鋼を用いることは公知のものであり、これについてまで秘匿決定をするのは相当でない旨の意見を述べた。

(なお、例②において、検察官は、被告人側の意見を受けて、被害者との事前の相談に基づき、ニッケル・クロム・モリブデン鋼を用いることについては、製品Aを調べればすぐに明らかとなる情報であること等から、秘匿決定をしないことは問題ないとの意見を述べた。)

#### (3) 秘匿決定

これを受けて、裁判所は、次の秘匿決定を行った。

例① 本件営業秘密である製品Aの製造方法を構成する情報を特定させることとな

る事項を公開の法廷で明らかにしない。

例② 本件営業秘密である製品Aの製造方法を構成する情報のうち、以下の各情報を特定させることとなる事項を公開の法廷で明らかにしない（※）。

- ・ ニッケル・クロム・モリブデン鋼を加熱する温度
- ・ ニッケル・クロム・モリブデン鋼を加熱する時間
- ・ 加工に用いる薬品

※ 裁判所は、弁護人及び検察官の意見を踏まえ、ニッケル・クロム・モリブデン鋼を用いることについては、秘匿の必要がないと判断し、その部分を除いて秘匿決定をすることとした。

#### (4) 呼称等の決定

裁判所は、

例① 呼称等の決定を行わなかった。

例② 「3000度」を「本件加工温度」（ア）

「10分」を「本件加工時間」（イ）

成型前処理剤「プリ・トリートメント」を「本件薬品」（ウ）

とする呼称等の決定を行った（※）。

※ 裁判所は、呼称等の決定を行うに当たり、検察官及び弁護人に尋問等に係る事項の要領を記載した書面の提示を命じ、検察官及び弁護人が提示した同書面によれば、上記（ア）から（ウ）までの呼称等を定めることにより、営業秘密構成情報特定事項を公開の法廷で明らかにすることなく必要な尋問等を行うことができるものと考えられる。

#### (5) 公判期日外の被告人質問を行う旨の決定

例① ー

例② 裁判所は、被告人質問は公判期日外においてする旨を決定した（※）。

※ 被告人質問については、弁護人からの尋問等に係る事項の要領を記載した書面の提示を受け、また、検察官からは、相当詳細な質問を行うことになること、その場合には、被告人の供述が営業秘密構成情報特定事項にわたる蓋然性が非常に高いと考えられる旨の指摘があった。これを受けて、弁護人・検察官から、被告人質問については公判期日外で行ってほしいとの申出があった。

### 5 起訴状の朗読

例①、② 起訴状には「製品Aの製造方法」の具体的な内容までは明示されておらず、営業秘密構成情報特定事項に係る名称等は記載されていなかったことから、そのまま朗読された。

(以下、例②について)

### 6 検察官・弁護人の冒頭陳述

上記4(4)の呼称等の定め<sup>1)</sup>に従って行われた。

#### 7 技術部長Wの証人尋問

上記4(4)の呼称等の定めに従って行われた。

#### 8 被告人質問

被告人質問は公判期日外において行われた。

その手続の中で、被告人は、

- ・「技術部長Wのパソコンから製品Aの製造方法のデータを不正に持ち出したことはありません。」
- ・「様々な実験を繰り返した結果、ニッケル・クロム・モリブデン鋼を3000度で加熱する方法で加熱時間を10分とすればある程度の強度を確保できることが判明し、さらに、加える薬品をいろいろと試していく中で、薬品Pよりもずっと安い薬品であって、国内では経済産業株式会社のみが製造している成型前処理剤「プリ・トリートメント」にたどりつき、これを用いた場合には、ニッケル・クロム・モリブデン鋼の通常の加工方法で薬品Pを用いた場合と同程度の強度の製品を製造することができることが分かりました。」

などと供述した。

#### 9 呼称等の定め<sup>1)</sup>の追加

検察官から、成型前処理剤「プリ・トリートメント」の入手先である「経済産業株式会社」については、成型前処理剤「プリ・トリートメント」を特定させることとなることから、「α株式会社」という呼称等を定めるべきであるとの意見が示され、これに対し、弁護士も「しかるべく」との意見を述べたため、裁判所は、それらの意見を踏まえて、

「経済産業株式会社」を「α株式会社」

とする呼称等の決定を行った。

#### 10 公判廷における期日外の被告人の供述調書の取調べ

上記4(4)及び9の呼称等の定めに従って、次のとおり朗読した。

- ・「技術部長Wのパソコンから製品Aの製造方法のデータを不正に持ち出したことはありません。」
- ・「様々な実験を繰り返した結果、ニッケル・クロム・モリブデン鋼を本件加工温度で加熱する方法で加熱時間を本件加工時間とすればある程度の強度を確保できるこ

---

<sup>1)</sup> 法第23条第4項の規定に基づき裁判所が決定で定めた、営業秘密構成情報特定事項に係る名称その他の表現に代わる具体的な呼称その他の表現を意味する場合には、「呼称等の定め」と表記することとする。

とが判明し、さらに、加える薬品をいろいろと試していく中で、薬品Pよりもずっと安い薬品であって、国内ではα株式会社のみが製造している本件薬品にたどりつき、これを用いた場合には、ニッケル・クロム・モリブデン鋼の通常の加工方法で薬品Pを用いた場合と同程度の強度の製品を製造することができることが分かりました。」

11 論告・弁論・最終陳述から判決まで

上記4(4)及び9の呼称等の定めに従って行われた。

※ 証拠調べ後、論告・弁論・最終意見陳述のため、呼称等の定めを追加することも可能である。

### 3. 被害企業の協力のあり方

#### (1) 秘匿の申出

##### ①秘匿決定

秘匿決定は、被害者等から申出があるときにすることができる。

秘匿決定は、「営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項」を公開の法廷で明らかにしない旨の決定である。

##### ②秘匿の申出

秘匿の申出をする被害企業としては、検察官と事前に打ち合わせを行い、「営業秘密を構成する情報」のうち、いずれの情報について秘匿を希望するかを検討した上で、秘匿の申出をすることが想定される。

##### i) 申出の方式

申出は、「不正競争防止法第23条第1項に規定する事件に係る刑事訴訟手続の特例に関する規則」(平成23年最高裁判所規則第4号)(以下、「最高裁規則」という。)で規定された以下の事項を明らかにして、検察官に対して行う。

営業秘密は、専門的・技術的な内容を含み、また、それを構成する情報は複雑多岐にわたることも予想されることから、申出の内容が正確に検察官及び裁判所に伝わるよう申出は、原則として書面でしなければならないとされている(最高裁規則第2条第2項本文)。

なお、この申出の際に提出した書面は、検察官から裁判所に提出されることとなる(最高裁規則第2条第5項)。

万が一、審理開始の直前になって、急遽秘匿の必要が生じた場合など、書面による申出を行う時間的な余裕がないといったやむを得ない事情があるときは、口頭で申出を行なうことも許されている(最高裁規則第2条第2項ただし書)。その場合であっても、その後速やかに、口頭にて申し出た内容を、検察官に対して書面で提出することが望ましい。

**【被害企業が、法第23条第1項の申出をする際に明らかにすべき事項(最高裁規則第2条第1項各号)】**

##### ア) 申出人の氏名又は名称及び住所

申出人が法人の場合は、事務所の所在地を住所として明らかにする。

##### イ) 申出に係る事件を特定するに足りる事項

事件番号まで明らかであれば望ましいが、「被告人〇〇に対する不正競争防止法違反被告事件」などという程度でも問題ないと考えられる。

ウ) 申出人が申出をすることができる者であることの基礎となるべき事実

申出人が被害者であるときは「被害者本人」であることを、被害者の法定代理人であるときはその旨を、それぞれ明らかにすれば足りる。また、申出人が被害者又は当該被害者の法定代理人から委託を受けた弁護士であるときは、申出人が弁護士であることのほか、被害者又は当該被害者の法定代理人から申出をすることについて委託があることを明らかにしなければならない。

エ) 上記イ) の事件に係る営業秘密を構成する情報のうち、秘匿決定の対象とすべき事項に係るもの

営業秘密を構成する情報のうち、それを特定させることとなる事項を公開の法廷で明らかにされたくないもの（情報）を、なるべく具体的に明らかにするよう留意する。

オ) 秘匿決定を必要とする事情

申出に係る営業秘密を構成する情報を特定させることとなる事項が公開の法廷で明らかにされた場合の弊害等、秘匿の必要性に係る事情（申出に係る情報の全部を秘匿する必要性等、範囲の相当性に関する事情も含む。）について、具体的に明らかにするよう留意する。

ii) 申出の時期

申出の時期については、個々の事案にもよるが、できるだけ早い段階で、検察官に対し、秘匿の申出をする予定である旨を伝えた上で、検察官との間で、申出書の記載内容や提出時期について相談しておくことが望ましい。

この点、侵害の対象とされる営業秘密が不正競争防止法上の「営業秘密」に該当するか否かにつき被害企業から十分な情報・資料の提供を受ける必要があることが想定され、通常は、起訴に至るまでに、被害企業と捜査機関との間には相当程度の接触があると考えられる。このため、あらかじめ、捜査段階において、秘匿の申出につき検察官に相談しておき、公訴提起に至った段階で、迅速かつ円滑に秘匿の申出をすることができるよう、検察官と連携し、十分に準備しておくことが有用である。

## **(2) 具体的な措置（呼称等の定め、尋問等の制限、公判期日外の証人尋問等）に向けた被害企業の協力**

①具体的な措置（呼称等の定め、尋問等の制限、公判期日外の証人尋問等）

秘匿決定がなされた後、具体的な措置（呼称等の定め、尋問等の制限、公判期日外の証人尋問等）が適切に講じられることにより、秘匿決定の対象とされた事項（営業秘密構成情報特定事項）の秘匿を如何に図っていくかが重要となる。

これら措置が適切に講じられる前提としては、訴訟関係人が尋問・陳述・被告人質問（以下、「尋問等」という。）において言及しようとする事項が営業秘密構成情報特定事

項に該当するか否か、どのような内容の主張立証を行う場合に営業秘密構成情報特定事項にわたる尋問等がなされるおそれがあるか、といった判断が適切になされる必要がある。

## ②具体的な措置に向けた協力

ところで、刑事訴訟手続に関与する当事者は検察官、被告人等であって、被害企業は当事者ではない。したがって、被害企業としては、あらかじめ秘匿の申出の際又はできる限り早い時期に、検察官に対し、公開の法廷で明らかにされるおそれのある営業秘密構成情報特定事項を具体的に列挙して情報提供しておくことが望ましい。検察官は、これら被害企業から提供を受けた情報に基づき、秘匿決定があった場合において事件の性質、審理の状況その他の事情を考慮して、営業秘密構成情報特定事項のうち公開の法廷で明らかにされる可能性があると思料するものがあるときは、裁判所及び被告人又は弁護人に対して、これを通知する（最高裁規則第4条第1項）。

また、裁判所は、呼称等の決定に際して、対象とすべき営業秘密構成情報特定事項に係る名称その他の表現等について、検察官に書面の提出を求めることができるものとされている（最高裁規則第5条第1項）。よって、その実効的かつ円滑な運用に資するよう、被害企業は、あらかじめ、検察官に対し呼称等の候補を積極的に提案することが望ましい。これは、例えば、ある物質の名称について呼称を定める場合において、当該物質が金属であること自体が営業秘密構成情報特定事項に該当するときは、「金属A」といった呼称ではなく「物質A」といった呼称を定める必要があるように、呼称等の定め方は秘匿の実効性に影響を及ぼし得るからである。

また、公判期日外の証人尋問等に関しては、いかなる証人等に対して尋問等が行われる可能性があるか、当該証人等の尋問、供述等が営業秘密構成情報特定事項にわたる可能性があるか等について、適宜、検察官と連携しつつ、必要な情報提供等の協力をすることが望ましい。

さらに、公判期日外の証人尋問等が行われた後も、当該証人尋問等の結果を記載した書面（尋問調書等）を公判期日において朗読等する必要があり、必要に応じて追加の呼称等の定めが行われることになる。このため、当該証人等の尋問、供述等のうちのいずれの部分が営業秘密構成情報特定事項に該当するのにか等につき、適宜、検察官と連携しつつ、必要な情報提供等の協力をすることが望ましい。

なお、公判期日外の証人尋問等を行うには、「当該営業秘密に基づく被害者、被告人その他の者の事業活動に著しい支障を生ずるおそれ」が要件とされていることなどを踏まえ、被害企業としては、あらかじめ秘匿の申出の際等に、検察官に対し、当該営業秘密の要保護性に関する情報・資料等を提供しておくことが望ましい。

※ 裁判所は、呼称等の決定をし、又は公判期日外の証人尋問等の実施を決定する際には、必要に応じて、検察官・弁護人等に対し、尋問等に係る事項の要領を記載した書面の提示を命ずることができるため、被害企業は検察官を通じて、提示命令を受け

て情報提供をすることもできるものの、常にこの提示命令がなされるとは限らない。

また、裁判所は、呼称等の決定に際して、検察官に対して、その対象とすべき営業秘密構成情報特定事項に係る名称その他の表現や、これに代わるべき呼称その他の表現等を記載した書面の提出を求めることができるものの（最高裁規則第5条第1項）、常にこの求めがなされるとは限らない。

したがって、検察官に対する情報提供については、その時期に制限があるわけではないことを踏まえ、検察官が適時に裁判所に対して有用な情報を伝達できるよう、秘匿決定がなされた後、又は審理手続がある程度進行した後であっても、なお公開の法廷で明らかにされるおそれのある営業秘密構成情報特定事項があると判断される場合には、その旨及び当該事項に係る名称その他の表現に代えて定めるべき呼称その他の表現等について、随時、追加的に検察官に情報提供をしていくことが有益であろう。

### （3）証拠開示の際の営業秘密の秘匿要請に関する協力

#### ①証拠開示の際の秘匿要請

検察官から弁護人に開示する証拠書類又は証拠物に、「営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項」が記載等されている場合には、検察官は、弁護人に対し、当該事項がみだりに関係者に知られないようにすることを求めること（秘匿要請）ができる。

その場合、弁護人に対して秘匿要請に係る義務を適切に課すためには、当該証拠に記載等されている事項のうち、いかなる事項が秘匿要請の対象となっているのかを明らかにする必要がある。

※ 秘匿要請がなされる事件では、すでに被害企業から秘匿の申出がなされていることもあったと考えられ、その場合には、すでに検察官に対して上記（1）又は（2）に係る情報提供がなされているものと考えられる。もっとも、これらの情報提供は、公開の法廷で明らかにされるおそれのある営業秘密構成情報特定事項についてなされるものである。

これに対し、証拠開示の際に弁護人に開示される証拠には、公開の法廷で言及されるおそれのある内容よりも更に詳細かつ広範な内容が記載等されていることが想定され、当該証拠のいずれの部分が「営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項」に該当するかの判断については、被害企業からの検察官に対する更なる情報提供が必要となることが少なくないものと考えられる。

#### ②証拠開示の際の秘匿要請に関する協力

したがって、被害企業としては、捜査段階において検察官に対して、被害企業が提出した資料等のいずれの部分が「営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項」に該当するかにつき具体的に情報提供をするとともに、起訴後においても、検察官が取調べを請求する予定の証拠について、「営業秘密を構成する情報の全部又

は一部を特定させることとなる事項」が記載等されている可能性がある場合には、あらかじめ、検察官の秘匿要請に係る判断に資するよう、情報提供をすることが望ましい。

また、秘匿要請は、「営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項」が明らかにされることにより「当該営業秘密に基づく被害者、被告人その他の者の事業活動に著しい支障を生ずるおそれ」がある場合に行うことができるため、この点についても情報提供する必要があるが、上記（２）の協力と併せて、秘匿の申出の際に行っておくことが望ましい。

※ 証拠開示は、起訴後早期の段階で行われることもあるため、できる限り早い段階で、上記の協力を行っておく必要がある。

この点、捜査段階で捜査機関に対して自ら提出した資料や捜査機関からの事情聴取に応じて作成された供述調書等に関しては、上記の協力に向けた準備をしておくことは比較的容易である。

他方、捜査機関が独自に入手した情報が記載された書面や被告人（被疑者）の供述調書等に関しては、適宜、検察官と連携しながら、弁護人に対する秘匿要請が適切になされるようにする必要があるため、できるだけ早い段階で検察官に相談しておくべきである。

#### （４）事件終結後の訴訟記録の閲覧制限に関する情報提供

##### ①事件終結後の訴訟記録の閲覧

刑事裁判が終結した後の訴訟記録については、当該記録を保管する検察官（保管検察官）に対して閲覧請求がなされた場合、当該検察官が、刑事確定訴訟記録法に基づき、閲覧を許可するか否かを判断することとなる。

保管検察官において、当該記録を閲覧させることにより当該記録に記載等されている営業秘密に基づく被害企業等の事業活動に著しい支障を生ずるおそれがあると認められるものなどについては、刑事確定訴訟記録法の定める一定の事由がある場合を除き、閲覧を不許可としたり、又は一部を不許可としてその該当部分をマスキングした記録のみを閲覧させたりする等の措置をとることが可能である。

##### ②事件終結後の訴訟記録の閲覧制限に関する情報提供

このため、被害企業としては、当該記録に含まれる公判調書、証拠書類等に、自己の保有する営業秘密の内容が明らかとなるような記載等があり、又はそのおそれがあると考えられる場合には、あらかじめ、検察官に対し、その旨を伝えた上で、裁判確定後の保管検察官の当該記録の閲覧に係る判断に資するよう、必要に応じて、当該記録を閲覧させることによる影響等に関する情報提供をしておくことが望ましい。

※ 訴訟記録は、訴訟終結後、第一審裁判所に対応する検察庁の検察官に送付され、以後、刑事確定訴訟記録法に基づく閲覧の対象となる。このため、被害企業としては、できるだけ早い段階で、確定訴訟記録の保管検察官に、当該記録を閲覧させることに

よる影響等に関する情報提供をしておくことが望ましい。さらにいえば、捜査段階においては、捜査担当検察官、公判段階においては、公判担当検察官に、同様の情報提供をしておくことが望ましいと考えられる。

なお、当該事件において秘匿決定がなされている場合には、保管検察官において、当該秘匿決定、上記（１）ないし（３）の協力に係る情報提供やこれを踏まえた呼称等の定め等を踏まえて、当該記録の閲覧の許否を適切に判断することとなるものと考えられるが、例えば、被告人側の請求証拠等に係る訴訟記録に関しては、なお当該記録のうちのいずれの部分が営業秘密の内容に係るものであるのか等につき必ずしも明らかではなく、時間の経過とともに要保護性に変化が生じることも考えられることから、確定訴訟記録の閲覧請求段階で、改めて協力が必要となることに留意する必要がある。

#### 4. 秘匿の申出書等の記載例

##### (1) 営業秘密の秘匿の申出書（第23条第1項に基づく申出）

営業秘密の秘匿の申出書	
○年○月○日	
○○検察庁 検察官 検事 ○○ 殿	
	○○株式会社（被害者本人） 代表取締役社長 ○○ （事務所の所在地・連絡先） ○○
<p>被告人○○に対する不正競争防止法違反（営業秘密侵害）被告事件について、下記のとおり、当該事件に係る営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項を公開の法廷で明らかにされたくない旨、同法第23条第1項の規定に基づき申し出ます。</p>	
記	
1	申出をすることができる者であることの基礎となるべき事実
2	営業秘密を構成する情報のうち、秘匿決定の対象とすべき事項に係るもの  別添1記載のとおり
3	秘匿決定を必要とする事情  本営業秘密は、弊社の主力商品である製品Aの製造方法を内容とするものであり、本営業秘密が公開の法廷で明らかにされることにより、○○社や○○社といった競争事業者の知るところとなった場合に弊社に生じ得る支障・損害は甚大であると考えられる。・・・
4	上記2の事項のうち、公開の法廷で明らかにされるおそれがあると思料するもの、当該事項に係る名称その他の表現に代わる呼称その他の表現として相当であると思

料するもの及びその他呼称等の決定をするに当たり参考となるべき事項

別添2記載のとおり

## 5 備考

その他本営業秘密に関し留意すべき事項等については、別紙を御参照ください。

以上

注 なお、公訴事実に掲げられた営業秘密の内容を示す文書等の写しを引用する方法により「営業秘密を構成する情報」を明らかにすることも考えられる。

(別添1)

営業秘密を構成する情報のうち、秘匿決定の対象とすべき事項に係るもの

秘匿すべき情報①	成型前処理剤「プリ・トリートメント」
秘匿すべき情報②	ニッケル・クロム・モリブデン鋼を加熱する温度が3000度であること
秘匿すべき情報③	ニッケル・クロム・モリブデン鋼を加熱する時間が10分であること

(別添2)

別添1の各対象情報を特定させることとなる事項のうち、公開の法廷で明らかにされるおそれがあると思料するもの及び当該事項に係る名称その他の表現に代わる呼称等その他の表現として相当であると思料するものについて

秘匿すべき情報①		
成型前処理剤「プリ・トリートメント」		
上記情報を特定させることとなる事項であって、公開の法廷で明らかにされるおそれがあると思料するもの		当該事項に係る名称その他の表現に代わる呼称その他の表現
「成型前処理剤『プリ・トリートメント』」	⇒	「本件薬品」
(成型前処理剤「プリ・トリートメント」を独占的に販売している)「経済産業株式会社」	⇒	「α株式会社」
	⇒	

秘匿すべき情報②

ニッケル・クロム・モリブデン鋼を加熱する温度が3000度であること

上記情報を特定させることとなる事項 であって、公開の法廷で明らかにされる おそれがあると思料するもの		当該事項に係る 名称その他の表現に代わる 呼称その他の表現
「(ニッケル・クロム・モリブデン鋼を加熱 する温度である) 3000度」	⇒	「本件加工温度」
	⇒	
	⇒	

(別紙)

### その他本営業秘密に関し留意すべき事項について

製品Aを製造するための公知技術としては、ニッケル・クロム・モリブデン鋼を2000度で20分加熱し、薬品Pを混ぜることにより強度を増すという方法があるが、本営業秘密に係る方法においては、薬品Pよりも安価な成型前処理剤「プリ・トリートメント」を用いて、強度が高い製品を製造することができる。・・・

成型前処理剤「プリ・トリートメント」によっても強度を増すことができる原理は、・・・

## (2) 証拠開示の際の営業秘密の秘匿要請に関する協力をする際の記載例

### 証拠開示の際の営業秘密の秘匿要請について

○年○月○日

○○検察庁  
検察官 検事 ○○ 殿

○○株式会社  
代表取締役社長 ○○

被告人○○に対する不正競争防止法違反(営業秘密侵害)被告事件について、貴職が、弁護人に証拠書類又は証拠物を閲覧する機会(又は、閲覧し、かつ、謄写する機会)を与えるに当たっては、下記のとおり、営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項が明らかにされることにより当該営業秘密に基づく弊社の事業活動に著しい支障を生ずるおそれがあるため、弁護人に対し、その旨を告げ、当該事項が、関係者(被告人を含む。)に知られないようにすることを求めていただきたくお願い申し上げます。

記

#### 記載例 1

##### 1 営業秘密

製品Aの製造方法

##### 2 証拠書類又は証拠物の中に含まれる上記営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項

別添「営業秘密目録」記載のとおり

##### 3 上記2の事項が明らかにされることにより当該営業秘密に基づく弊社の事業活動に生ずるおそれのある著しい支障の内容その他当該求めを必要とする事情

別紙のとおり

以上

(別添)

### 営業秘密目録

本営業秘密の概要	ニッケル・クロム・モリブデン鋼を3000度で10分加熱した上で、成型前処理剤「プリ・トリートメント」を混ぜた後、型に入れて成型するという方法
本営業秘密を構成する情報①	成型前処理剤「プリ・トリートメント」
本営業秘密を構成する情報②	3000度
本営業秘密を構成する情報③	10分

※ 従前に司法警察員〇〇に対して〇年〇月〇日に提出した、弊社〇〇部〇〇作成に係る〇年〇月〇日付け「〇〇」と題する書面も参照いただきたい。

(1) 本営業秘密を構成する情報①を特定させることとなる事項であって、証拠書類等に記載等されているおそれがあると思料するもの

- 成型前処理剤「プリ・トリートメント」
- (成型前処理剤「プリ・トリートメント」を独占的に製造・販売している)「経済産業株式会社」
- ・・・

(2) 本営業秘密を構成する情報②を特定させることとなる事項であって、証拠書類等に記載等されているおそれがあると思料するもの

- ・・・
- ・・・
- ・・・

(3) 事件終結後の訴訟記録の閲覧制限に関する情報を提供する際の記載例

保管記録の閲覧について

○年○月○日

○○検察庁 検察官 殿

○○株式会社  
代表取締役社長 ○○

下記事件の保管記録（以下、「本件記録」という。）については、下記のとおり、営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項が明らかにされることにより当該営業秘密に基づく弊社の事業活動に著しい支障を生ずるおそれがあるため、閲覧に際して配慮願います。

なお、当該営業秘密については、上記事件において、秘匿決定（○○地方裁判所平成○年○月○日決定）がなされております。

記

1 被告事件

- (1) 裁判を受けた者の氏名 ○○
- (2) 罪名 不正競争防止法違反
- (3) 第一審 ○年○月○日 ○○裁判所  
控訴審 ○年○月○日 ○○高等裁判所  
上告審 ○年○月○日 最高裁判所
- (4) 確定年月日 ○年○月○日

2 本件記録を閲覧させることにより明らかにされる営業秘密を構成する情報の全部又は一部を特定させることとなる事項

本件においてなされた秘匿決定（○○地方裁判所○年○月○日決定）の対象となった営業秘密構成情報を特定させることとなる事項及び別紙1の事項

3 上記2の事項が明らかにされることにより弊社の事業活動に生じるおそれのある著しい支障の内容及びその理由

別紙2のとおり

以上