

	実務の現状・不安感	指針改訂後のイメージ
<p>基本的な管理方法</p>	<p>（不競法の差止め等の対象となるためには）</p> <p>○「アクセス制限」 and/or 「認識可能性」が必要</p> <p>【裁判例での主な考慮事項】</p> <p>（紙） マル秘表示、コピー部数管理・余部の廃棄、施錠管理、営業時間後の回収</p> <p>（電子） パスワード、共有したデータの削除指示、アクセス権者の限定</p> <p>（その他） 組織管理体制、研修、ISMS 規格の取得、工場見学の許容、退職時の手帳変換、守秘義務契約</p> <p>○上記に対する産業界、実務者からの批判</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業情報の漏洩防止対策として最低限何を行うべきかわからない。 ・ 「鉄壁」の防御は不可能（特に、中小企業）。一方で、営業秘密の法的保護は受けられないと研究開発→投資回収というイノベーションのサイクルが機能不全となる。 ・ 立法当時の議論からすると現在の実務は行き過ぎではないか。 	<p>○従業員が「秘密として管理しようとする企業意思」を容易に認識できる必要（「認識可能性」）</p> <p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般情報からの「合理的区分」と状況に応じた経済合理的な「秘密管理措置」により「認識可能性」が確保される（「アクセス制限」（改訂後は「秘密管理措置」）により「認識可能性」を確保） ・ 企業の社会的責任として必要な漏洩防止対策は秘密管理性とは別に検討されるべき。 <p>【秘密管理措置の典型例】（形骸化してはならず、実効性維持の必要）</p> <p>※媒体の選択・管理方法は業態、情報の性質等によっても変わりうる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 紙・・・合理的区分とマル秘表示 ・ 電子・・・電子ファイル（or フォルダ）のパスワード設定 ・ 金型、外観、サンプル・・・営業秘密リストに列挙し、当該リストを従業員に提示 ・ 無形の情報・・・可視化による一般情報との区分が原則。ただし、情報量や情報の性質、従業員の属性等を勘案して、特定性が認められる場合（反応温度、混合比率など）は、可視化されていなくとも秘密管理性が認められうる。 <p>※注 個人情報について</p> <p>個人情報については、個人情報保護法上、漏洩対策を含む安全管理義務が保有企業に対して義務づけられており、従業員にとってもその事実は明らかであり、かつ、一般情報との区別も明確であることから、通常、秘密管理性が認められるものと考えられる。</p>
<p>社内外との共有</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内の各拠点、国内外の関連会社、委託先、フランチャイズでの管理不徹底によって、自社でも営業秘密ではなくなるのか。監査が必要なのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各拠点の状況や情報の性質等に応じた合理的な管理が必要。ただし、一拠点での管理の不徹底を以て全社的に秘密管理性が失われることとはならないことが原則。 ・ 秘密管理性は法人単位で判断。（関連会社、委託先等の管理不徹底によって、自社の秘密管理性が失われるわけではない）
<p>取引先に対する営業秘密（試作品等）提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取引先での不正使用を防ぐためには秘密保持契約（NDA）が必要（現実の力関係において、締結を要請できない）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 差止請求等を行うためには、秘密管理意思の明示が必要であるが、NDAに限らず、（送付状を含め）機密表示でもよい。（口頭もありうるが紛争時の立証は困難）

