

## 「営業秘密管理指針（全部改訂案）」に対する意見募集の結果について

平成27年1月0日  
経済産業省  
経済産業政策局知的財産政策室

平成26年11月10日付けで、「営業秘密管理指針（全部改訂案）」に対する意見募集を行いましたところ、以下のとおり御意見をいただきました。お寄せいただいた御意見の概要をとりまとめましたので公表いたします。

今回の意見募集に御意見をお寄せいただきました皆様に厚く御礼申し上げます。

### 1. 意見募集の方法

- (1) 募集期間：平成26年11月11日（火）～平成26年12月10日（水）
- (2) 告知方法：電子政府の総合窓口（e-Gov）における掲載、及び経済産業省ホームページにおける掲載
- (3) 意見提出方法：電子メール、FAX、郵送

### 2. お寄せ頂いた御意見の件数

21件（14団体、1企業、6個人）

### 3. 主な御意見の内容

#### 1. 全般に係る御意見

##### 【総論に関して】

（主な御意見の内容）

- 改訂案は、産業界の声を受け、改訂前の指針より分量が大幅に圧縮され、企業にとってよりわかりやすくなったものと思われる。また、行政として、秘密管理性を合理的なレベルで認定することを求めるものとして指針が抜本的に見直されている点は高く評価できる。
- 本改訂を通じ、裁判所の判断が企業実務に合致したものに改善されるとともに、警察・検察当局がより積極的に関与するようになることを期待する。
- 今後も判例や海外動向、官民フォーラム等で集積される情報等を元に不断の見直しを図り、企業実務との乖離を防ぐことが必要であり、必要に応じて全面改訂を行う必要がある。

○本改訂が、営業秘密へのセキュリティ対策を甘くしてもよいと解釈されないような啓発を行うことを希望する。

○今回の改訂により、すでに一定水準の仕組みを構築しつつある企業が、これまでの実践の必要性が減少したとの誤解をすることがないように、表現面で最大限の配慮をしていただきたい。

(御意見に対する考え方)

- ・賛成意見として理解させていただきます。今後、営業秘密管理指針の改訂について、産業界だけではなく、関係省庁や裁判所にも普及を図るとともに、改訂後も、内外の動向等を注視し、不断の見直しを行います。
- ・本指針は、不正競争防止法によって差止め等の法的保護を受けるために必要となる最低限の水準の対策を記載したものであり、営業秘密に関するセキュリティ対策を甘くしてもよいという意図に基づくものではありません。むしろ、昨今のサイバー空間における脅威の状況等を踏まえれば、営業秘密の漏洩防止のため、我が国企業のセキュリティ対策のさらなる充実・強化が期待されるものと考えております。

#### 【その他に関して】

(主な御意見の内容)

○改訂案には、①小委員会での審議経過、②秘密管理性の要件や内容に関する改訂案とは別の考え方についての説明、③米国やドイツなど他国の裁判例の紹介が含まれている。それらの記載は、事業者が、不正競争防止法上の営業秘密として保護されるために要求される情報管理を実施する上で必ずしも必要な記述ではなく、上記②などは、事業者を混乱させる可能性もあるように思われるので、これらは必要に応じて、指針とは別の資料において説明することとし、指針自体には記載しないこととすることも検討されたい。また、諸外国の裁判例を引用する場合には、その引用方法や判示の記載方法に配慮すべきである。

○＜参考判例＞として掲記されている我国の裁判における5件の判例もなぜこの5件の判例のみが引用されているのかについて合理的な説明がなされていない。前述のように、秘密管理性が企業の規模、業態、アクセスできる従業員の人数の多寡、情報の性質等の事情によって相違が生じるのであれば、秘密管理性を肯定した判例あるいは否定した判例を引用する際には、できる限り当該事案における上記のような事実関係を明示したうえで判決が判旨の中でこのような事情をどのように評価したかを明記すべきである。

(御意見に対する考え方)

- ・小委員会での審議経過及び米国等の裁判例の紹介につきましては、御意見を踏まえ、産業構造審議会知的財産分科会営業秘密の保護・活用に関する小委員会の中間とりまとめ（以下、「中間とりまとめ」という。）にて議論の経過として記載し、本改訂からは削除させていただきました。中間とりまとめに米国等の裁判例を紹介する際には、引用方法等に配慮して記載させていただきます。
- ・秘密管理性の要件に関する本改訂とは異なる考え方については、本改訂の考え方を明確にするために必要な限度で、記載を維持させていただきました。

### 【指針で示す管理水準】

(主な御意見の内容)

- 改訂案で記載されていたA不正競争防止法によって差止め等の法的保護の対象となり得る秘密管理措置の水準とB当該営業秘密の漏えいを防止するためのあるべき秘密管理措置の水準との間に明確な境界を設けることはできない上、営業秘密の種類や営業の態様等によって秘密管理性の要件を満たすための管理措置の内容は変わり得るので、混乱を招くおそれがあるので、例えば、「本指針では、主として、法的保護を求めるために最小限度要求される秘密管理の方法を説明することとし、より高度な企業秘密の漏えい対策については、別途策定する『営業秘密保護マニュアル』（仮称）によって対応する予定である」などと改めることも、検討されたい。
- 「秘密管理性」に関する法解釈と望ましい管理性や管理の具体的実行方法とを分離して記述することは「営業秘密管理マニュアル」に示された望ましい管理方法や管理の具体的実施方法がいかなる観点や根拠にもとづいて論述されているかを不明確にし「営業秘密管理マニュアル」が一人歩きをするおそれがないとはいえない。したがって、本改訂管理指針と「営業秘密管理マニュアル」を分けることにより、秘密管理性要件に関する法の解釈規範とそれにもとづく具体的な管理方法の選択が分断されることがあってはならず、管理指針と営業秘密管理マニュアルに分割することには反対である。

(御意見に対する考え方)

- ・頂いた御意見を踏まえ、修正させていただきました（2頁）。  
また、「秘密管理性を認定されるために企業が最低限なすべき事項を、明確に示すことが必要」といった産業界からの要望に鑑み、編集上は、指針と同マニュアルを分けるという方針を維持することとさせていただきますが、ご意見のとおり、指針と同マニュアルで秘密管理性の解釈など内容面で通底する面があることに留意して、今後の同マニュアルの編集作業を行う予定です。

## 【小委員会での審議経過】

(主な御意見の内容)

○本改訂案は、「2. 小委員会での審議経過」において、①小委員会での議論、②秘密管理性に関する裁判例についての意見、③法改正の要否に言及している。しかし、上記①や③は、不正競争防止法上の営業秘密として保護されるために要求される管理を実施する上で必ずしも必要な記述ではなく、また、上記②は、同法により要求される秘密管理の水準について事業者に誤解を与えるおそれがある。そこで、小委員会での審議経過にかかる記述については別の資料において紹介することも、検討されたい。

(御意見に対する考え方)

- ・御指摘の点につきましては「中間とりまとめ」にて記載し、本改訂からは削除させていただきました。

## 【図利加害目的】

(主な御意見の内容)

○図利加害目的に関する記載は、秘密管理性を説明している箇所からは分離させ、刑事救済・民事救済の項で説明する方が理解しやすいため、第2章2節「秘密管理性について」から削除して戴きたい。

○営業秘密の流出を抑止するための刑事罰が、運用実態として米国等に比べて抑止効果の乏しいものであると、相対的に、営業秘密の窃取先として我が国を標的にする動機を高めてしまう。また、米国等の企業等と最先端技術の移転や共同開発を進めるうえで、阻害要因となる。「図利加害目的」要件について過度に慎重な法解釈がなされると、刑事罰規定を設けた本来の趣旨が没却されるので、現行法の「図利加害目的」要件に関わる指針を示す場合には、営業秘密侵害に先進的に取り組んでおり、裁判例が多い米国での認定基準と乖離が無いものにして頂きたい。

(御意見に対する考え方)

- ・御意見を踏まえ、図利加害目的の解釈については本改訂案からは削除させていただきました（「中間とりまとめ」に記載）。
- ・図利加害目的の解釈については、個別の事例に即した司法判断となりますが、行政としては、内部告発等を萎縮させないとの本規定の趣旨や諸外国の動向等を踏まえて、営業秘密が保護されるための適切な法解釈が行われることが期待されるものと考えております。

## 2. 秘密管理性に係る御意見

### 【総論】

(主な御意見の内容)

- 本改訂案では、必要とされる秘密管理の内容・程度は企業の規模・業種・業態等により、異なることと記していることは妥当である。こうした考え方を明確化するため、改訂案においては基本的には、企業の秘密管理意思の認識可能性が担保されることが前提ではあるものの、各社が自主的に社内のルールを定め、これが遵守されているのであれば、当該ルールが著しく不十分なし不適當であるといった特段の事情がない限り、原則として秘密管理性が認められると、わかりやすく記述すべきである。
- 営業秘密は、基本的に会社の従業員達を使うことが前提の情報であるため、盗まれる可能性があることを考慮して管理しなければならないとしても、あまりに厳格な管理をすると業務効率が落ちるので、過度に厳格な管理を求めるべきではない。
- 秘密管理性を主観的な基準で判断されると、どこまでやればいいのかわからなくなるので、指針は客観的でシンプルなものにするべき。

(御意見に対する考え方)

- ・事業者の営業秘密管理のための創意工夫は、認識可能性の確保など本指針の趣旨を踏まえたものである限り、最大限尊重されるべきものであることを記載しました（18頁）。
- ・リスクの高低、対策費用の大小も踏まえた効果的かつ効率的な秘密管理の必要性に配慮し、過度に厳格な管理を求めるべきではないことを記載させていただいております（5頁）。
- ・本改訂案では、指針を客観的でシンプルなものにするべく、不正競争防止法によって差止め等の法的保護を受けるために必要となる最低限の水準の対策のみを示し、分量を大幅に圧縮し、営業秘密の漏えい防止ないし漏えい時に推奨される（高度なものを含めた）包括的対策は、別途策定する「営業秘密保護マニュアル」（仮称）によって対応することとしております。
- ・ご指摘のとおり、秘密管理性要件の充足を従業員の主観を基礎として判断することは、経済活動の安定性等の観点から必ずしも適切ではないと考えており（5頁の注6に明記）、本指針においても、従業員にとっての（企業が情報を秘密として管理しようとする意思に対する）「認識可能性」を基礎として判断するべきであると考えております。

## 【アクセス制限と認識可能性について】

(主な御意見の内容)

○今回の改訂を通じ、行政による秘密管理性の認定は、従前の裁判例で採用されることのあった①アクセス制限と②認識可能性の有無を別個独立に判断する考え方ではなく、①秘密管理措置（アクセス制限に限らず「秘密としての表示」や「秘密保持契約等の契約上の措置」を含む）によって②従業員の認識可能性が確保されているかで判断する考え方を採ることが明示されたとの理解でよい。アクセス制限と認識可能性の関係について、事業者に誤解を与えないように、平易な表現にしていきたい。

○秘密管理性要件としては、「認識可能性」の担保が唯一の要件になったという理解で良ければ明確に記載頂きたい。逆に、「アクセス制限」のみを実施しており、営業秘密としての表示などを行っていない場合でも、秘密管理性を満たす場合があることも明確に記載頂きたい。

(御意見に対する考え方)

- ・御指摘の通り、本改定案では、秘密管理性の判断に当たっての基準は、②従業員の認識可能性が確保されているか否かのみを基礎として判断されるべきものと考えています。その上で、認識可能性を確保する手段として、①秘密管理措置（保管庫に施錠して保管することやサーバーに接続できる者を限定するなどの「アクセス制限」に限らず「秘密としての表示」や「秘密保持契約等の契約上の措置」を含む）を位置づけております。この趣旨の明確化の観点から捕捉で修正致しました（6頁注7）。
- ・また、「アクセス制限」のみを実施しており、秘密としての表示を行っていない場合でも、その他の秘密管理措置のよって、認識可能性が担保されるのであれば、秘密管理性を満たし得ます。

## 【秘密管理性要件の趣旨】

(主な御意見の内容)

○営業秘密の保有者が何ら適正な管理を行っていないにもかかわらず、たまたまこれにアクセスした者が対象情報は非公知であることを知っていたというだけで「秘密管理性」が認められるのでは、「秘密管理性」を要件とした法の趣旨が没却されることはいうまでもない。すなわち「秘密管理性」はまずその保有者が「適切な管理」を行い、その結果この情報にアクセスする者に対して、秘密とされる情報の範囲が明確になることが必要なのであり、本改訂指針は、上記のうち「秘密とされる情報の範囲が明確になる」という結果のみを重視する解釈を示している点において不正確であるといわねばならない。

○本改訂指針は「秘密管理性要件について、企業が完全ないし高度な秘密管理を行った場合に限

り、法的保護を与えるべきものとの考え方も存在する」としたうえで、かような考え方は「費用対効果を勘案して実施が困難な秘密管理を求めることは、政策論として適切ではないものと考えられる」と反論している。しかし、営業秘密について「適切な管理」を必要とすると解する学説も「完全なないし高度な秘密管理」を要求しているわけではない。したがってこのような記述はことさら誤解を招く表現であるといわねばならない。

○「秘密管理」について「費用対効果」の「勘案」を強調することも問題がある。企業の経済行動一般に「費用対効果」の原則が適用されるときも、自己の秘密情報につき第三者との関係において独占的保護を求めるならば、その保護にふさわしい企業活動が要求されることは当然である。これは、企業が特許権の取得・維持に相当の努力と費用を費やしていることとの対比でも明らかである。すなわち、特許権の維持に要する努力や費用が「費用対効果」の要件に合致しないからといってその要件を緩和することが許されないのと同様に、営業秘密の保護要件も「費用対効果」の原則を安易に適用してその内容を決定することは妥当ではない。

(御意見に対する考え方)

- ・本改訂案の考え方では、従業員の認識可能性を確保する限度で、営業秘密の保有者に秘密管理措置が求められますので、御指摘の「営業秘密の保有者が何ら適正な管理を行っていないにもかかわらず、たまたまこれにアクセスした者が対象情報は非公知であることを知っていたというだけで「秘密管理性」が認められる」わけではありません（6頁の注7）。従業員の認識可能性の有無という結果だけでなく、その前提として保有者に「秘密管理措置」が求められますので、記載を維持させていただきました。
- ・改訂案における「秘密管理性要件について、企業が完全な、ないし、高度な秘密管理措置を行った場合に限り、法的保護を与えるべきものとの考え方」や費用対効果を勘案する点につきましては、ご指摘も踏まえて、より正確な表現に訂正させていただいております。

#### 【秘密管理措置の対象者について】

(主な御意見の内容)

- 「秘密管理措置の対象者」とはすなわち、企業にとって、認識可能性を担保しなくてはならない対象者との理解でよいか。
- 保有者の秘密管理意思が認識されうる秘密管理措置がとられているか否かを基準とする考え方について賛同致します。他方、秘密管理措置の対象者については、認識の基準が混乱しているように見受けられます。そこで、情報にアクセスした者における認識を基準とすることで統一し、侵入者等については、従業員に対する秘密管理措置が講じられていれば、侵入者に対する認識可能

性も満たされると整理頂くことをご検討下さい。

○刑事罰対象行為の言及はあるが、同様に従業員ではない第三者による不正取得行為（民事救済対象行為）に基づく場合に関する記述がないので記載頂きたい。また、従業員基準としつつ、「(アクセス制限と認識可能性の関連性)」においては、「情報にアクセスした者」の認識を基準としているが、どのように使い分けをしているのかが判然としないので、これら基準の関係も明確に記載頂くか、又は統一した基準で記載頂きたい。

(御意見に対する考え方)

- ・「秘密管理措置の対象者」は、企業にとって、認識可能性を担保しなくてはならない対象者との理解でよいかというご意見につきましては、御指摘のとおり考えております。
- ・侵入者等が秘密管理措置の対象者に含まれるかという点につきましては、本改訂案では、秘密管理措置の対象者は、従業員が基本となり、不法侵入者などを想定する必要はないと考えておりますので、御意見を踏まえ、明確化致しました（7頁）。
- ・民事救済対象行為に関する記載がないとの御指摘を踏まえ、刑事罰の対象となる行為への言及に加え、差し止め等の民事上の措置の対象に関する記載を追加致しました（6頁）。  
また、「情報にアクセスした者」との用語は、従来議論されてきた①アクセス制限と②認識可能性の関係を説明するために記載させて頂きました。本改訂案では、従業員を基準に考えておりますので、明確化の観点から、「情報にアクセスした者」に関する記載部分を脚注に移動致しました（6頁の注7）。

### 【合理的区分について】

(主な御意見の内容)

- 「合理的区分」の記載部分については、営業秘密として保護したい情報を、それと特定できるような合理的な手法で、明確に表示できていれば、秘密管理性を認めるという点を法解釈として示せば足りると考えられるところ、「合理的区分」との用語を用いることによって、「どこまでやれば合理的なのか」という無用な誤解を招くことがないように記載上の配慮をお願い致します。例えば、ある部門で発生する情報について一切適切秘密とするという取扱についてもここでいう合理的区分に含まれ得るような配慮をお願いいたします。
- 「合理的区分」の定義・位置づけが不明確である。アクセス制限やマル秘表示と同様、企業の「秘密管理意思」を表す秘密管理措置の一形態との理解でよいのであれば、その旨を明確にするとともに、具体例を示すべきである。



- 合理的区分のパラグラフについては、営業秘密として管理したい情報については、企業の「秘密管理意思」が現れていることが必要、という基本的な考え方を述べれば足りるのではないか。
- (合理的区分)として、「営業秘密たる情報と一般情報とは、合理的な区分がされることによって、秘密管理意思の対象として相当程度明確なものである必要がある」とされているが、具体性に欠ける記載である。

(御意見に対する考え方)

営業秘密に接した従業員が、当該営業秘密の侵害にかかる不測の嫌疑を受けることを防止するためには、秘密情報であることの認識可能性の対象を明確にする必要があります。したがって、「合理的区分」の考え方は維持し、その旨の記載をしておりますが、頂いた御意見を踏まえ、「合理的区分」の位置づけを明確にするとともに、その具体的内容を記載いたしました(7頁)。

#### 【その他の秘密管理措置について】

(主な御意見の内容)

- 「状況によっては、無形の取組み(少人数従業員間の口頭申し合わせ等)でもよい。」とするが、事業者にとって、趣旨が汲み取りにくいように思われる。もう少し分かりやすくすることを検討されたい。
- 「例外的に、個人情報については、個人情報保護法上、漏えい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。」とするが、この記載では、事業者が何ら対策を講じなくとも、個人情報については秘密管理性が認められるとの誤解を招くおそれがある。
- いわゆる一般的な意味での個人情報と、個人情報保護法の対象となる個人情報とのはずしも一致しない。「個人情報保護法で保護される個人情報については、漏えい対策を含む…」に修正すべきである。
- 「企業の規模を考慮し、緩やかな管理を許容した例」に関し、パスワード等によるアクセス制限、秘密であることの表示等がなかったにもかかわらず、全従業員数が10名であり、性質上情報への日常的なアクセスを制限できないことを理由に秘密管理性を肯定した事例として、大阪地判平成15年2月27日平成13年(ワ)10308号を挙げる。同事件は、従業員数が少なく、性質上情報への日常的なアクセスを制限できないことだけを秘密管理性を肯定する根拠として挙

げているわけではなく、従業員が情報にアクセスする機会を業務に必要な範囲内に限定していたことや、バックアップをとったテープをキャビネットの中に施錠して保管していたこと等を指摘した上で、秘密管理性を肯定している。本改訂案の表現では、不正確であり、誤解を招きかねない。

- 「情報を持ち出した者自身が情報の管理者であった例」に関し、開発に被告である責任者が直接関わっており、被告との関係では、当該情報は秘密として管理しなければならないことを容易に認識しえたため秘密管理性を肯定した事例として、大阪地判平成10年12月22日平成5年（ワ）8314号を挙げる。しかし、少なくとも判示からは、情報を持ち出した者自身が情報の管理者であったことを、秘密管理性を肯定する事情として挙げているとは理解できないため、少なくとも記載の仕方をもう少し工夫すべきと考える。

（御意見に対する考え方）

頂いた御意見を踏まえ、「無形の取組」に関する記載、「個人情報」に関する記載を修正いたしました（8頁）。また、参考裁判例についても、内容を精査のうえ、修正・削除いたしました（9頁）。

#### 【秘密管理措置の具体例】

（主な御意見の内容）

- 秘密管理性充足のための最低限の措置と情報漏洩対策上推奨される措置とがより明確に区別される態様で記述すべきである。
- 「なお、情報の漏えい事案が社内で多発している状況など不正取得のリスクが顕在化している場合に……通常の場合においては、これらの措置がないと秘密管理性が確保されないと言いがたいと考えられる。……。」とあるが、文末に否定語が続いて意味がわかりにくいため、傍点部分を「これらの措置がないことによって、秘密管理性の確保が否定されることはない。」等としていただきたい。

（御意見に対する考え方）

頂いた御意見を踏まえ、文章を適正化いたしました（10頁、11頁）。

#### 【媒体が利用されない場合】

（主な御意見の内容）

- 従業員が職務を通じて体得した個人的なスキルが企業から「示された秘密」（法2条1項7号）に該当しないことはほぼ争いがなく、また従業員が企業の営業に属する業務についてその職務上取得した情報がただちに企業に帰属し法2条1項7号の保有者企業から「示された」営業秘密に該

当するか否かは学説上も争いがありいまだ定説をみないところである。かような状況下にあつてあたかも「従業員が体得した情報」が法2条1項7号の営業秘密に該当するが如き記述は、特定の判例や学説の議論のみに偏重した不正確な論述といわねばならないので、当該記述を削除すべき。

○改定案では、従業員が体得したノウハウ等の“無形の情報”について、無形情報の範囲が従業員に口頭または文書により示されているときには従業員の認識可能性を確保し得る場合があるものと説明している。労働市場における技術者・研究者の流動性に関して深刻な影響を及ぼさないように、改訂案においては、具体的に如何なる状況下において、退職従業員により体得された無形情報についての新雇用者による入手、使用または再開示等が、例外的に不競法上の営業秘密の不正利用に該当し得るものであるのかについて、より明確な説明が記載されるべきであろうと考える。

○最先端の開発現場等、営業秘密の範囲、整理等がなされることなく、日々高度の営業秘密が産み落とされている場合にも、本項の「無形の情報」と同様、リスト化や秘密保持契約等による範囲の特定が適当なケースもあることが想定されるので、その点を踏まえた記載とすべきである。

○従業員が体得した情報については、一般情報との区別が困難であり転職等の支障ともなりかねないので特定する必要があるとの記述は、一般情報との区別が困難であることと転職等の支障となりかねないこととも関係が不明であり、またいかなる場合に可視化が求められるのかも明確でない。まず冒頭に、基本的な考え方を端的に示し、転職等の支障について補足的に説明すべきである。

○無形の取組(少人数従業員の口頭申し合わせ等)でもよいとあるが、こうした無形の取組では客観性に欠け、管理措置を講じていたことの立証も困難である。一定の秘密管理措置を法的保護の要件とする以上、客観的に認識できる程度の管理措置を講ずることを基本としていただきたい。

○「無形の情報の場合」の項に、「最先端の開発現場等の高度な営業秘密を日常取り扱う職場においても同様の方法を用いて認識可能性を確保することが求められる。」旨を追記していただきたい。

○「なお、従業員が体得した情報が可視化されて営業秘密に該当する場合であっても、……、従業員が営業秘密保有企業との関係で信義則上の義務に著しく反するような場合に限定されると考えられ、それは、当該企業と従業員との信頼関係の程度、当該企業の利益、労働者の利益、営業秘密の態様等を踏まえた……。」とあるが、一文が長く読みにくい。

(御意見に対する考え方)

- ・ 経済産業省としては、「従業員が体得した情報」であっても、事業者が秘密として適切に管理し、当該従業員が当該情報について営業秘密であると認識できるのであれば、営業秘密に該当することはありませんと従来から考えており、記載を維持しております。

なお、職業選択の自由は非常に重要な価値であることを踏まえ、今後の判例や学説の動向、関連する諸制度の状況等を注視してまいります。

- ・ 秘密管理措置の例示として「営業秘密のカテゴリーのリスト化」を追加、可視化することが基本となる旨を記載するなど、文章を適正化いたしました(12頁)。

#### 【複数の媒体で同一の営業秘密を管理する場合】

(主な御意見の内容)

- 複数の媒体に接する可能性がある従業員による情報漏えいが発覚した場合において、当該従業員が、秘密管理措置がなされていない媒体にのみ接触したと証明された場合、企業の秘密管理意思は認識されていると明示されたい。

(御意見に対する考え方)

- ・ 本改定案では、秘密管理性が認められるためには、合法的に、かつ現実には接することができる従業員の、現実の認識ではなく、認識可能性が確保される程度の秘密管理措置が必要であると考えております。御指摘のケースにつきましても、その観点から個別・具体の事例に則して判断されるものと認識しております。

#### 【社内の複数箇所で同じ情報を保有しているケース】

(主な御意見の内容)

- 営業秘密を管理している「単位」について、定義が明らかでなくイメージがしにくいので、具体例を示すなどして欲しい。

- 対立する学説を2つ挙げているが解説が不十分であるとともに、記載の趣旨が不明確である。

(御意見に対する考え方)

頂いた御意見を踏まえ、「単位」に関する記載の具体化、補論の削除等を行いました(14頁)。

#### 【複数の法人間で同一の情報を保有しているケース】

(主な御意見の内容)

- 開示者・被開示者間においてNDAが締結されていないケースに関して、別途の手段にて口頭

または書面により開示情報に関する開示者の秘密管理意思が明確に示されている場合に、具体的に如何なる例外的な状況下であれば、情報が開示された外部の法人たる被開示者との関係において、開示情報の秘密管理性は失われるものではないのかについて、より詳細な説明が記載されるべきであるものとする。この点、原則として、開示された情報が開示者の営業秘密に該当する情報とはならず、かつ開示がなされた後に営業秘密に該当することを知った被開示者などについては、不競法上の営業秘密の不正使用に関する責任を負うことがないように特に配慮されるべきとする。

○「別法人の不正な使用に対する秘密管理性の確保」の「具体的には」の記述については、情報の開示者にとっては有用と考えられる一方、情報の受領者の立場に立った場合、直接に口頭伝達を受けた者にとっては秘密であることを認識できるものの、情報が社内で二次・三次と展開されるにつれて、開示者の秘密管理意思を認識することは難しくなると懸念されます。また、秘密管理意思の伝達が行われたことの立証を考慮すれば、力関係の差があるにしても、マルチ等の表示を含め何らかの形で認識可能性を客観的に担保することが必要と考えます。そのため、この記載については削除をお願い致します。

○「具体的には、秘密保持契約（NDA）の締結により……取引先との力関係上それが困難な場合には、自社では営業秘密として管理されているという事実の口頭による伝達や文言へのマルチ表示によっても、……。」とあるが、営業秘密の開示を受けた側が秘密管理措置に基づいた情報の管理が徹底できないと、その結果、適切な保護が将来的に得られない。特に、当該情報の管理期間が長期にわたり担当者等の入れ替わりがある場合は、「自社では営業秘密として管理されているという事実の口頭による伝達」の場合には、それが相当程度相手方にとって認識可能性が継続されるよう、例えば「定期的伝達」等の一定の措置が必要とされるのではないかと考える。また、「口頭」に言及する以上、裁判で立証するための証拠を何らかの形で残すべきことの必要性についても追記等を検討していただきたい。

（御意見に対する考え方）

本指針の考え方としては、別法人と情報を共有している場合で、当該別法人に対して差止請求等を行うためには、自社の秘密管理意思が当該法人に対して明確に示されている必要がありますが、その方法としては、理論上は（契約が口頭でも成立するのと同様に）口頭での秘密管理意思の伝達であっても否定されるものではないかと考えていますので、記載自体は維持させていただきました。

しかし、御意見を頂いたとおり、立証の難易や、より秘密管理意思の表示を確固たるものとするという観点からは、何らかの書面による方法が望ましいと考えますので、修正をいたしました（15頁）。

#### 4. 非公知性の考え方

(主な御意見の内容)

○(4)として以下の文章を追加。

なお、「営業秘密」とは、様々な知見を組み合わせる一つの情報を構成していることが通常であり、ある情報の様々な断片が様々な刊行物に掲載されており、その断片を集めて来た場合、当該情報に近い情報が再構成され得るということをもって「非公知性」が否定されるということは通常ない旨を追記いただきたい。

○記述態様を、中小企業の経営者等にもより理解し易いように、いきなり条文番号によるのではなく、例えば「営業秘密における非公知性要件は、発明の新規性の判断における『公然知られた発明』(特許法第29条)の解釈と一致するわけではない。」等に修正すべきである。

○文章の明確化の観点から「公開」を「公然と知られている状態に」修正してほしい。

(御意見に対する考え方)

頂いた御意見を踏まえ、修正をいたしました(17頁)。

以上