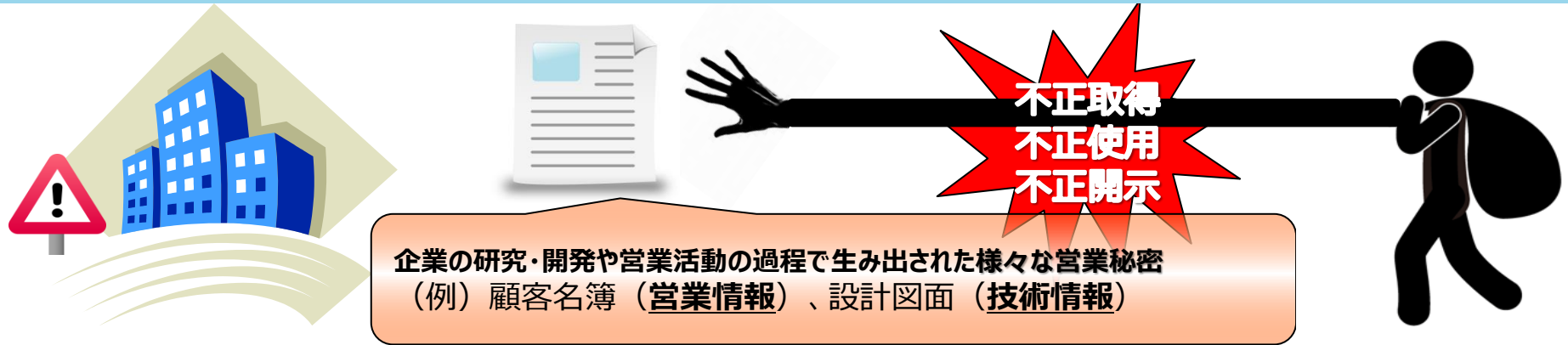


# 「秘密情報の保護ハンドブック」における 退職者向けの情報漏えい対策と 「競業避止義務契約の有効性について」

令和 6 年 4 月  
経済産業省知的財産政策室

# 1. 不正競争防止法の営業秘密侵害について（**情報**を保護する法律）

- 窃取等の不正の手段によって**営業秘密**を不正取得し、自ら不正使用し、若しくは第三者に不正開示する行為等（民事：第2条第1項第4号～第10号、刑事：第21条第1項・第2項等）
- 「**営業秘密**」とは、**①秘密として管理されている**生産方法、販売方法その他の**②事業活動に有用な技術上又は営業上の**情報****であって、**③公然と知られていないもの**をいう。（第2条第6項）



企業の研究・開発や営業活動の過程で生み出された様々な営業秘密  
（例）顧客名簿（**営業情報**）、設計図面（**技術情報**）

## 措置の概要

### 民事措置

- 差止請求権（第3条）
- 損害賠償請求権（第4条）
- 損害額・不正使用の推定等（第5条、第5条の2）
- 信用回復の措置（第14条）

### 刑事措置（刑事罰）

- 罰則（第21条）※いずれも併科あり
  - ・営業秘密侵害罪：10年以下の懲役又は2000万円以下（海外使用等は3000万円以下）の罰金
- 法人両罰（第22条）
  - ・営業秘密侵害罪の一部：5億円（海外使用等は10億円）以下の罰金
- 国外での行為に対する処罰（第21条第8項・第9項）  
（営業秘密侵害罪、秘密保持命令違反）
- 不当収益等の没収（第21条第13項等）

## 2. 「秘密情報の保護ハンドブック」について

- 「秘密情報の保護ハンドブック」は、企業が保有する「秘密情報」について、**法的保護レベルを超えて、情報漏えい対策として有効と考えられる対策や推奨される対策等を包括的に紹介。**

(平成28年2月策定、令和6年2月最終改訂)

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/handbook/full.pdf>

### 秘密情報の保護ハンドブック

- **対策等**をできる限り収集して**包括的に紹介するもの**として平成28年に作成。
- より良い対策を講じたい企業の方々に、企業の実情に応じて対策を取捨選択したり、**参考としていただけるよう、様々な対策を網羅的に掲載。**

### 営業秘密管理指針について

- 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**を示すものとして平成27年1月に策定。

1章	目的及び全体構成
2章	保有する情報の把握・評価、秘密情報の決定
3章	秘密情報の分類、 <b>情報漏えい対策の選択及びそのルール化</b>
4章	秘密情報の管理に係る社内体制のあり方
5章	他社の秘密情報に係る紛争への備え
6章	漏えい事案への対応
参考資料	各種契約書・規程等の参考例、各種相談窓口等の連絡先、営業秘密侵害罪にかかる刑事訴訟 手続、競業避止義務契約の有効性について 等を掲載

● **秘密情報の保護ハンドブック**  
(漏えい防止レベル)

**営業秘密管理指針**  
(法的保護レベル)

### 3. 「秘密情報の保護ハンドブック」における「退職者向け」情報漏えい対策

- ハンドブックにおいて、**情報漏えい対策として有効と考えられる対策の一つ**として、情報漏えいルートの一つである**「退職者」との関係で考えられる漏えい対策**を紹介。
- その対策の一つとして、**競業避止義務契約の締結**を紹介。**「職業選択の自由」を制限するおそれ**があり、その**範囲は合理的なものとする**ことが**重要**であること等を記載。

#### 秘密情報の保護ハンドブックにおける「退職者向け」対策の概要

※不正競争防止法上、対策を講じることを義務として求めるものではない。

#### 【退職者等に向けた対策】

- ① アクセス権の制限[P.76]
  - ・ 退職者のアクセス権限の削除の確認
- ② 情報の持ち出しの困難化[P.77]
  - ・ 貸与記録媒体・機器等の返却
- ③ 視認性の確保[P.79]
  - ・ 退職者向けのシステムのログ確認の強化及び事前周知
- ④ **秘密情報に対する認識の向上（＝言い逃れの排除）**  
[P.82]
  - a. 秘密保持契約の締結
  - b. 競業避止義務契約の締結**
  - c. 秘密情報を返還・消去すべき義務が生じる場合の明確化
- ⑤ 信頼関係の維持・向上[P.84]
  - ・ 適切な退職金の支払い等

#### b. 競業避止義務契約の締結

- ・ 退職者のうち、例えば、重要なプロジェクトにおけるキーパーソンなど、自社の利益を守るために秘密保持義務をより実効的にすることが必要だと考えられる場合、競業避止義務契約を締結することも考えられます。
- ・ しかし、競業避止義務契約は、秘密保持契約と異なり、より直接的に**「職業選択の自由」を制限するおそれ**がありますので、労使相互において、その必要性や内容の十分な理解を図るとともに、**義務範囲を合理的なものとする**ことが**重要**です。  
※なお、退職時に特有の契約の一つとして、ここで競業避止義務について紹介していますが、競業避止義務契約は、秘密保持義務をより実効的にするものであるため、この契約自体が直接的に「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）」に資する対策ではないことに留意が必要です。

## 4. 競業避止義務契約の有効性判断

- 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**。「秘密情報の保護ハンドブック」では、参考資料として、競業避止避止契約の有効性が**裁判所で判断された事例を分析・検討**したものを記載。
- **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。
- 個別事案については、こうした観点を踏まえ、**民法第90条「公の秩序又は善良の風俗に反する法律行為は、無効とする」**に該当するか否かにより、**判断される**こととなる。

### 競業避止義務契約の有効性判断

(秘密情報の保護ハンドブック 参考資料5[p. 221]から抜粋)

- 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**
  - 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。

## 5. 競業避止義務契約の有効性に係るまとめ

- 検討を踏まえ、有効性が認められるか否かのポイントについても記載している。

### 競業避止義務契約の有効性に係るまとめ

(秘密情報の保護ハンドブック 参考資料5[P. 237]から抜粋)

#### 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**。