

# 人材の移動による技術流出に 対する企業の対応について

～平成22年度調査より～

経済産業省  
知的財産政策室

# 人材の移動による技術流出に係る知的財産の 在り方に関する調査報告書

- 調査の趣旨

製造業や情報産業といった技術流出について関心の高いと思われる企業、人材派遣会社等に対して、人材の移動による技術流出の防止に向けた取組の実態や課題などについて把握することを目的として、ヒアリング調査を実施した。

- 調査概要

2010年12月から2011年2月  
ヒアリング対象は、30箇所

- 報告書の所在

[http://www.jpo.go.jp/shiryuu/toushin/chousa/pdf/zaisanken/2010\\_17.pdf](http://www.jpo.go.jp/shiryuu/toushin/chousa/pdf/zaisanken/2010_17.pdf)

# ①営業秘密の管理実態

- 情報管理の大綱を定める情報管理規定を定め、情報管理を体系的に行っている企業が数多く見られ、近年こうした組織的な情報管理を置こうことが一般的となりつつあることがうかがえる。
- 多くの企業において就業規則は人事労務関係の規則体系の中に位置づけられており、別途情報管理規則ないし営業秘密管理規則などの規則体系を持っていることが多いため、就業規則によって直接従業員の競業避止や秘密保持に関する義務を明確化していこうという意図を持っている企業は少ないものと考えられる。

## ② 競業避止契約の利用実態

- 今回のヒアリング調査を行った限りにおいては、秘密保持契約に比べて競合避止契約を実際に締結しているケースは少ないのが実態であり、退職時に競業避止条項を含む誓約書を取っていると明確に回答した企業は2社のみであった。
- また退職者に競合避止義務を課すことをためらっている企業の中には、企業側が経済的負担をしなければならないのではないかとの懸念を持っている企業や、競業避止自体の必要性は否定しないまでも、その有効性について疑問を呈するコメントも聞かれた。

## ③秘密保持契約の実際

- 秘密保持契約については、今回ヒアリング調査にご協力頂いた企業を見ても競業避止契約に比べて広く一般的に活用されていることがうかがえる。
- またヒアリングにおいては、秘密保持の対象とすべき秘密情報の範囲と並んで、従業員に記憶として残っている残留情報や経験などに基づく無形のノウハウなどを秘密保持義務の対象とすることは難しいとする声が複数聞かれたところであり、現状としてはこれらを契約の枠組みによって保護することは難しいと認識している企業が多いようである。

## ④契約のエンフォースメント

- 契約によって従業員や退職者に対して義務を課したとしても、当該義務が履行されなければ、契約も目的を達成できないことから、契約の履行を確保するためのエンフォースメントは本来重要な意義を有しているはずであるが、実際にエンフォースメント手段が行使されることは稀のようである。
- 実際に民事手続を活用して契約をエンフォースしていくという事例は今回実施したヒアリングの範囲ではほとんど見られなかった。背景には、司法手続に対する抵抗感を持っている者が多いという事情があることについては間違いないと思われるが、そもそも民事手続の活用可能性やエンフォースの意義についての理解が一般的に浸透していないとすれば、司法手続きが活用される筈もないことから、この点についても何らかの広報活動などが求められているものと考えられる。

＜参考＞不正強競争防止法の関連規定

- 民事的措置（差止請求、損害賠償請求）

「営業秘密を保有する事業者からその営業秘密を示された場合において、不正の利益を得る目的で、又はその保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為」

- 刑事的措置（特に退職者条項）

「営業秘密を保有者から示されたその役員又は従業者であった者であって、不正の利益を得る目的で、又はその保有者に損害を加える目的で、その在職中に、その営業秘密の管理に係る任務に背いてその営業秘密の開示の申込みをし、又はその営業秘密に使用若しくは開示について請託を受けて、その営業秘密をその職を退いた後に使用し、又は開示した者」

（この罰則は、国外で使用開示を行った場合にも適用される）