



特定社会保険労務士

ヒライ先生のQ&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例 営業秘密の侵害(競業避止義務)

その1

Q 当社は、光学機器の製造販売を事業としている中小企業です。仕事柄、特定の技術者や営業社員は高度な技術情報等企業秘密に精通することになります。こうした技術者が退職して、同種の競業企業を起業したり競業企業に転職されると、とても大きな打撃になります。競業企業への転職や起業を禁止する良い方法はないでしょうか？

A 大原則として退職者には、憲法で規定される職業選択の自由があります。ただし、一定の要件のもとでその自由を制限することが可能と考えられています。企業が流出を防ぎたいと考えている技術情報や企業秘密等について、不正競争防止法が定義する「営業秘密」に該当する場合には、侵害行為の差し止め請求や損害賠償請求等の民事的請求が可能とされています。特に違法性が高い侵害行為については刑事罰も設けられています。更に、不正競争防止法で保護されない企業秘密の流出防止については、就業規則や個別の合意に基づいた「競業避止義務契約」を締結することにより、その契約に違反する行為があった場合に懲戒処分や退職金の減額等の処分手段を持つことで、競業企業への転職や競業企業の起業を抑止する方法があります。

ワンポイント・アドバイス

不正競争防止法で定義されている「営業秘密」は、次の3つの要件を満たしている必要があります。

- ① 秘密として管理されていること(秘密管理性)
- ② 有用な情報であること(有用性)
- ③ 公然と知られていないこと(非公知性)

企業が守りたい情報が常に「営業秘密」に該当するわけではなく、不正競争防止法に基づく民事・刑事の双方措置を行うためには、営業秘密の「取得」や「使用・開示」を立証する必要があり、立証困難な場合もあります。

また、不正競争防止法により保護されていない企業秘密の情報の流出については、悪質な場合には不法行為に該当するとして裁判になることもあります。

一般的には就業規則や個別の合意書等に基づき、契約に違反する行為があった場合に、懲戒の手段を持つことによって最低限の抑止効果を持たせているのが実態で、競業避止については効果が不明瞭だとの意見もあります。人材の流動化が進むなか、人を通じた技術流出が企業の大きな問題となっており、経済産業省では平成25年3月有識者による委員会において取りまとめられた調査研究報告書を発表しています。次号では、この報告書で取り上げられている競業避止義務契約の有効性の判断について眺めてみます。

〈つづく〉

参考および引用文献

「人材を通じた技術流出に関する調査研究報告書」経済産業省