様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９　（共通）

科研費
KAKENHI

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

令和　元 年　 ６ 月 １９ 日現在

機関番号：３２６８９
研究種目：若手研究(B)
研究期間：2015～2018
課題番号：１５Ｋ１６９７２

研究課題名（和文）競業避止契約を活用した退職者からの営業秘密漏洩の防止に関する研究

研究課題名（英文）A Research on Non-Compete Agreements for the Prevention of Information Leakages by Leaving Employees

研究代表者
瀧澤　和子（Takizawa, Kazuko）

早稲田大学・商学学術院（ビジネス・ファイナンス研究センター）・その他（招聘研究員）

研究者番号：５０６４５５６２

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　2,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、日米における協業避止契約に関する法規制、関連判例、ならびに企業の契約運用状況を調査し、退職者による営業秘密漏洩を防止する観点から、従業員等と企業の間で結ばれる競業避止義務務契約の有効性や活用の限界等を検討した。
その結果を踏まえ、日本企業のExit Management(雇用の出口に相当する退職を戦略的に計画・管理する人材マネジメント)の改善につながる知見についても考察した。

研究成果の学術的意義や社会的意義
日本企業の営業秘密漏洩対策のレベル向上に資する知見を得るよう努めた。
州ごとに競業避止契約に対するスタンスが異なる米国の判例を多数調査、各州で有効とされる競業避止契約の条件を整理し、日本企業が契約を締結・運用するにあたって参考になる点を示した。また、競業避止契約によって法的措置を取ることが困難または有効でない場合を念頭に置き、Alumini制度などのExit Managementによる退職者からの情報漏洩防止についても企業の事例研究を行った。

研究成果の概要（英文）：By researching Japanese and US laws, regulations, and lawsuits on non-competes violations, and the current operations of non-compete contracts, this research analyzed effectiveness and limits of non-compete contracts among employees and companies from the viewpoints of preventing trade secrets misappropriations by leaving employees.
The output of this research also includes implications for improvements on exit management of Japanese companies.

研究分野：知的財産管理

キーワード：営業秘密管理　競業避止義務　退職者　Exit Management　Alumini制度

１．研究開始当初の背景

退職者による情報漏洩事件の増加　顧客情報、技術情報など営業秘密の漏洩が、日本企業にとって、技術競争力や顧客からの信頼の喪失に繋がる企業経営上のリスクとなっている。競合企業への技術情報漏洩や、顧客名簿が大量に流出したベネッセなどの顧客情報漏洩など、情報漏洩事件が社会問題となり、メディアに大きく取り上げられるようになった。
近時の情報漏洩事件の過半数は、外部の人間よりもむしろ内部の人間、とりわけ中途退職者を通じてなされている（三菱 UFJ(経産省), 2013)。韓国企業ポスコの技術盗用に対して新日鉄住金が損害賠償などを求めた訴訟など、これまでの営業秘密侵害訴訟の多く（2005 年当時までの約 80 件中 50 件以上）が、退職者による漏洩を争った事例であった。転職市場の常態化や、永年雇用保障型採用からリストラ実施への転換による労働者のロイヤリティー低下、経済活動の国際化による引き抜きの横行など、日本企業を取り巻く社会環境の変化が影響している。

営業秘密保護のための人的管理の重要性　アクセス制限などの技術的･物理的管理を実施して、従業員が機密に触れる機会を減らすことも重要だが、内部者による業務上必要なアクセスをゼロにすることはできない。研究代表者は、大手 IT ベンダでの情報セキュリティ構築業務や、監査法人での内部統制関連業務の経験から、退職者からの漏洩を防止するには、組織的管理によってセキュリティを重視する風土を醸成したうえで、規則や契約などによる人的管理が不可欠であることを実感した。営業秘密漏洩を防止するための人的管理策には、秘密保持契約や競業避止契約がある。昨今は、多数の企業が従業者と秘密保持契約を締結しているが、契約違反の立証の難しさが指摘されている。補完として、競業避止契約が営業秘密保護に果たす役割に着目した。

競業避止義務と営業秘密　会社の業務と競合する事業を自ら営んだり、このような事業を営む企業に就職したりしない義務を「競業避止義務」と呼ぶ。退職者の職業選択の自由(憲法 22 条 1 項)などの権利を直接的に制約しうるため学説からの批判があり、訴訟上、契約の有効性が認められないこともある。しかし、退職者の競業に転職したか、競業企業を設立したか、という外形的な事柄から民法上の不法行為の成否を争うことができ、証明負担が軽減されるという大きな利点がある。また、秘密保持義務が従業員による情報漏洩を禁止対象としているのに対し、競業避止義務契約は情報漏洩に“つながり得る行為”を禁止対象としており秘密保持契約で違反を問えない段階でも制裁を科しうるため、情報漏洩の予防的効果もあると考え、研究対象とした。

２．研究の目的

１．を背景に、本研究は、退職者による営業秘密漏洩を防止する観点から、従業員等と企業の間で結ばれる競業避止義務務契約の有効性を検討するものである。
日本企業からの情報漏洩を防止するにあたって、競業避止契約のベストプラクティスを検討することを試みた。

３．研究の方法

日米の協業避止契約に関する法規制及び退職者からの営業秘密漏洩リスクや契約の運用状況を分析した。Lexis や WestLaw などの海外判例データベースを利用し、米国の判決文や判例解説等を参照し、退職者から営業秘密漏洩が起こった（と疑われる）場合に、企業が当該退職者を提訴し、転職の差し止めや損害賠償などを求めた訴訟についての判例分析（や先行研究の調査を行った。加えて、日米の法律専門家や企業の情報セキュリティ関係者（米国大手製造業の元情報セキュリティ部門責任者など）に対して、競業避止契約の活用状況および退職者への営業秘密漏洩対策等について、ヒアリング調査を実施した。

米国に関しては、退職者（転職先企業）－元勤務先間で競業避止契約違反訴訟の件数が多い IT・食品業界の判例を中心に調査した。

米国では、伝統的に、州ごとに競業避止契約に対するスタンスが異なるのが特徴であるため、各州を類似の特徴を持つ以下４グループに分類のうえ、各グループから１州ずつ対象を抽出し、判例分析を行った。

①競業避止契約を原則禁止する州：不正競争法（Business and Professions Code §16600）を持ち（Gilson, 1999)、米国では最大の外資受入れ州であるカリフォルニア州
②歴史的に広く競業避止契約を認めてきた州：マサチューセッツ州
③1 と 2 の中間的な法規制を持つ大多数の州のうち任意の１州
④そのほか特色ある競業避止契約の取り扱いをする州：上級管理職などにのみに競業制限を認める（COLO. REV. STAT. ANN§8-2-113(2)(d)）コロラド州

４．研究成果

日本の判例では、対象となる営業秘密の内容、契約の期間・地理的制限、元従業員の地位や職務内容、元従業員への（競業避止契約を締結することへの）代償措置、元勤務先と転職先のビジネスの競合度合いや企業規模などに基づいて契約の法的有効性を判断される。近年、特に代償措置が重視されている。

また、特定の営業秘密の漏洩が事業に致命的な影響を及ぼすことのある中小企業における退職者経由の漏洩に対して、競業避止契約の法的有効性を認め、被告に転職の一時差し止めや損害賠償が命じられた事例が複数あり、競業避止契約は、中小企業の営業秘密管理において有効な契約ではないかと考えられる。

米国でも、競業避止契約が禁止されている州以外では、おおむね日本同様の項目が法的有効性を判断されるにあたって考慮されていた。日本と比べて広範な業界・職種で競業避止契約が導入されており、「ブルーペンシルルール」など、日本よりも裁判官に柔軟な解釈が許されており、契約の一部であれば法的有効性が認められやすい面もある。3 年以上の契約も認められうるペンシルバニア州、営業所がないエリアでの競業避止も容認されうるミズーリ州など、州による差異はきわめて大きく、米国全体の一貫した傾向を論じることは難しい。

一方で、米国では、転職の自由などの観点から、多くの州で契約の法的有効性が認められないことがあり、1980 年代以降、米国同様に雇用市場の流動化が進むにつれ、日本でも同じ傾向が見られる。

競業避止契約を有効に活用するには、競業制限の範囲をケースバイケースで検討して契約の透明性を高め、かつ制限の内容が合理的であることを従業員との契約場面や訴訟の場で明らかにする「説明責任」が企業に求められている。

しかしながら、米国経済の象徴ともいえるシリコンバレーを擁するカリフォルニア州等で競業避止契約が事実上無効であり、それを支持する学説・見解も多いことから国内の事例も影響を受けることが考えられ、競業避止義務違反による漏洩者への法的制裁に過度に期待することはリスクが高く、一定の不正抑止効果を期待するに留めるのが実務上適切ではないかとの認識を持った。

カリフォルニア州等での上記法規制は、競合他社への転職を制限しないことで、「知の往来」を容易にし、イノベーションにつなげることが狙いである。他州でも、優秀なエンジニアほど競業避止契約締結を断ったり締結前にタフな交渉を行ったりする傾向もみられる。シリコンバレー企業の一部では、厳格な法的措置で不正を取り締まるよりは、従業員の退職後も良好な関係、ホフマンが指摘するところの「終身信頼」を Alumni ネットワークなどで持続することに注力し、退職・転職時の悪質な情報漏えいを防止しようとしている。また、エンジニア・研究者など向けの報酬制度の工夫などで、そもそも不満からの退職を減らそうと尽力しており、こうした動きは日本の IT 企業にとっても示唆的である（例：ザッポス）。マサチューセッツ州にある一流研究所が集積したハイテク・パーク「ルート 128」は、1960 年代から 1980 年代に経済を牽引し、競業避止義務を広範に課すことで人材流出を防いだことなどもあって長期にわたって競争力を確保していた。しかし、当地が次第に競争力を失い、イノベーション・ハブとしてシリコンバレーの存在感が増すにつれて、「シリコンバレー型」の考えが広がった。

2016 年度までの研究結果詳細は国内外の学会で発表済みである。上記を踏まえ、2017 年度以降は、当初の研究計画を拡張し、「Exit Management」に関する人事制度の事例を調査した。退職後も再度入社できる Alumni 制度をもうけ、元従業員と良好な関係を維持するよう努める企業が国内でもすでに散見され、今後も増加が予想される。欧米系企業（例：コンサルティング会社のアクセンチュアや四大監査法人など）では従前からあった仕組みだが、日本でも IT 業界（例：サイボウズ、ヤフー）、Web マーケティング業界（例：セプテーニ）等、同業他社への転職の活発な業界で導入されている。こうした人事制度は、本来人材活用を一義的な目的としたものではあるが、秘密保持契約や競業避止契約と合わせてこうした制度を導入することが、結果として悪質な営業秘密漏洩抑止にも一助になると考察した。

雇用の流動化が進む現在、競業避止契約にはあくまで抑止効果を期待するにとどめ、ポジティブな人事制度などの Exit Management によって退職者、とくに悪意ある退職者を減らすことが重要である。こうした Exit Management についての知見の詳細は、2019 年秋に国内学会で発表予定である。

また、日本でも次第にシステム的、管理的な対策による退職者からの情報漏洩対策（例：退職日の即時メールアカウント停止）が進み、近年発表された調査（IPA, 2017）では、退職者からの情報漏洩は数年前に比べて大きく減少したという結果も出ており、研究開始当初とは社会環境が変わってきた点も付記しておく。

・主要参考文献

情報処理推進機構(IPA)「企業における営業秘密管理に関する実態調査」(2017)
< https://www.ipa.go.jp/files/000057774.pdf>(最終アクセス：2019 年 6 月 19 日)

三菱UFJリサーチ＆コンサルティング，平成24年度「人材を通じた技術流出に関する調査研究」（経済産業省委託調査事業），(2013)
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/H2503chousa.pdf>(最終アクセス：2019年6月19日)

Garrison, M., Wendt, J., The Evolving Law of Employee Noncompete Agreements: Recent Trends and an Alternative Policy Approach, American Business Law Journal, 45(1), (2008), pp.107-186.

Gilson, R., The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete, New York University Law Review, 74, (1999), pp.575-629.

Gutierrez,S., Neguse,J., & Collis, S., The Human Limits of Human Capital: An Overview of Noncompete Agreements and Best Practices for Protecting Trade Secrets from Unlawful Misappropriation, Employee Relations Law Journal, 36(1), (2010), pp.59-75.

Hoffman, R., Casnocha, B., & Yeh, C., The Alliance: Managing Talent in the Networked Age, Harvard Business Review Press: Boston, Massachusetts (2014).

Lobel , O., Talent wants to be free : why we should learn to love leaks, raids, and free riding, Yale University Press (2013).

Saxenian, A., Regional Advantage, Harvard University Press: Cambridge, MA (1996). Schueler,

Marx, M., Singh,J., Fleming, L., Regional Disadvantage? Non-Compete Agreements and Brain Drain, Research Policy, 44(2), (2015), pp.394-404.

The White House, Non-Compete Agreements: Analysis of the Usage, Potential Issues, and State Responses (May 2016)
<https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/non-competes_report_final2.pdf>(最終アクセス：2019年6月19日)

U.S. Treasury Office of Economic Policy, Non-Compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications (Mar. 2016)
<https://www.treasury.gov/resource-center/economic-policy/Documents/UST%20Non-competes%20Report.pdf>(最終アクセス：2019年6月19日)

５．主な発表論文等

〔雑誌論文〕（計　1　件）

瀧澤和子,「Sharing is Caring:Digitisation and social impact?」参加報告, 2018, Nextcom, vol.33, pp.33-34

〔学会発表〕（計　4　件）

瀧澤和子「米国における競業避止契約の活用：退職者からの営業秘密漏洩の防止」2017，情報通信学会 2017年春季（第36回）学会大会,京都国際会館，2017/6/24

瀧澤和子「データ消去に関する海外規格の動向，デジタルフォレンジック研究会」 東京，2016/04/18

瀧澤和子「上書きによるデータ抹消：米国の主要方式と普及状況」電子情報通信学会，福岡，2016/03/16

瀧澤和子“The Effects of Non-Compete Agreements Against Trade Secrets Misappropriations” Society for Risk Analysis, シンガポール, 2015/07/19-2015/07/23

〔図書〕（計　0　件）

〔産業財産権〕
○出願状況（計　0　件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年：
国内外の別：

○取得状況（計　0　件）

名称：
発明者：-
権利者：
種類：
番号：
取得年：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

瀧澤和子，データ消去に関する海外規格の動向，デジタルフォレンジック研究会，2016
https://digitalforensic.jp/wp-content/uploads/2016/02/standards.pdf

６．研究組織

(1)研究分担者
研究分担者氏名：

ローマ字氏名：

所属研究機関名：

部局名：

職名：
研究者番号（8 桁）：

(2)研究協力者
研究協力者氏名：
ローマ字氏名：

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。