

知的財産としての営業秘密の専門的な解説 第7回 中途採用者がもたらす技術情報に対する知財専門家の役割

弁理士 石本 貴幸

近年、転職が一般的となっており、企業における通常の採用業務として中途採用者の雇用が広く行われています。企業が中途採用者を雇用する理由として、即戦力や自社にない専門知識やスキルを取り入れるといったものがあります。一方で、企業は中途採用者が有する情報の全てを無条件に使用可能なわけではなく、中途採用者が持ち込む前職企業等の営業秘密は使用できません。しかしながら、中途採用者が持ち込む情報が前職企業等の営業秘密でないのであれば、当該情報は使用できる可能性があります。では、中途採用者が持ち込む情報が前職企業等の営業秘密であるか否かの判断はどのようなもののでしょうか。それを知財の視点から解説します。

(1) 営業秘密とは？

まず、不正競争防止法第2条第6項では、営業秘密を下記のように規定しています。

不正競争防止法第2条第6項

この法律において「営業秘密」とは、秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないものをいう。

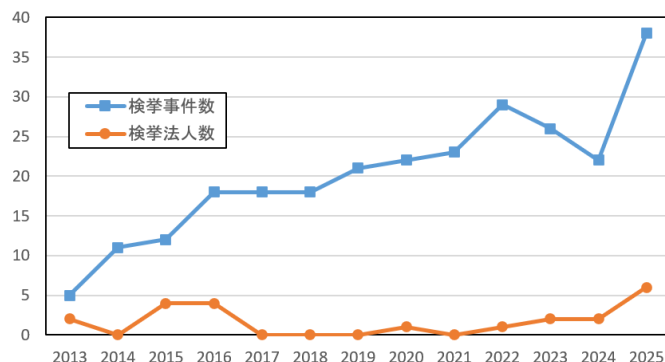
このように営業秘密は、秘密として管理され、有用であり、公然と知られていない情報です。すなわち、秘密管理性、有用性、非公知性の三要件を全て満たした情報が営業秘密とされます。一方で、この三要件を一つでも満たしていない情報は営業秘密とはなり得ません。

そして、営業秘密の侵害とは、営業秘密の不正開示、不正開示された営業秘密を使用等することであり、営業秘密の侵害者及び侵害企業には民事的責任や

刑事的責任が課される場合があります。民事的責任は使用の差止めや損害賠償であり、刑事的責任は罰金刑や拘禁刑です。法人には両罰規定により罰金が科される場合もあります。

(2) 営業秘密侵害の検挙事件数の推移

下記グラフは[警察庁生活安全局の統計資料](#)に基づき、近年の営業秘密侵害の検挙事件数の推移です。



このグラフで示されるように、2013年の統計開始以降、検挙事件数は増加傾向にあり、2025年には、検挙事件数、検挙法人数共に過去最高となっています。そして、「[令和7年における生活経済事犯の検挙状況等について](#)」では、「営業秘密侵害事犯としては、転職・独立時に営業秘密に関する情報を持ち出す事犯が多くみられる。」とも述べられています。このようなことは企業において、退職者による営業秘密の不正な持ち出しだけでなく、中途採用者による前職企業の営業秘密の不正な持ち込みがリスクとなっていると考えられます。

しかしながら、例えば、中途採用者がもたらす情報の使用を一律に禁止するような過剰反応は、中途採用者が前職企業等で培った「一般的な知識・技能・経験」までも制限しかねません。その結果、中途採用者を萎縮させ、本来の能力の発揮を妨げることになり、

最悪は自社からの退職を招くおそれもあります。

(3) 営業秘密性の客観的な判断

では、中途採用者がもたらす情報が他社の営業秘密であるか否かはどのように判断すればよいのでしょうか。

上述のように営業秘密は、秘密管理性、有用性、非公知性の三要件を満たしたものとします。すなわち、この三要件を満たすか否かを判断すれば当該情報が他社の営業秘密であるか否かの判断ができます。ここで、三要件のうち有用性について否定することは難しいでしょう。通常の企業活動で作成した情報は有用性を満たしている可能性が非常に高いからです。

一方で、秘密管理性についてはどうでしょうか。例えば、中途採用者が「当該情報は前職企業で秘密管理されていなかった。」とのように説明する可能性もあります。しかしながら、このような中途採用者の説明を客観的に検証する方法はないでしょう。例えば、中途採用者が持ち込んだデジタルデータに㊟マーク等が無いことをもって、秘密管理性の有無を判断することはできません。当該デジタルデータを保存していたフォルダをパスワード管理することで、当該デジタルデータの秘密管理性が満たされている可能性もあるためです。

また、中途採用者が「当該情報は、自身が発明した技術情報であるから前職企業だけでなく自身も保有者であるから使用等に問題が無い」という説明を行う可能性もあります。確かに、中途採用者が発明した技術情報については、中途採用者（発明者）自身が企業に開示するものであるから当該技術情報を中途採用者が開示や使用しても営業秘密侵害とはならないという解釈もあります。しかしながら、中途採用者自身が発明したという説明を客観的に検証することも難しいでしょう。

このようなことから、中途採用者の説明だけに基づいて当該情報の営業秘密性を判断することには大きなリスクがあります。

そうすると、当該情報の営業秘密性の判断は、非公知性に基づいて判断する以外になりません。

特に技術情報であれば、膨大な量の特許文献、論文、インターネットで取得できる情報等を非公知性の判断に用いることができます。

さらに、営業秘密の非公知性の判断と特許等における新規性の判断とは同様と考えてよいでしょう。このため、知財専門家であれば、特許文献等の調査を行うことで中途採用者がもたらす情報の非公知性を客観的に判断することも可能です。仮に中途採用者がもたらした情報が公知の情報であり、その使用が特許権等の他者の権利を侵害しないのであれば、当該情報を使用できることになります。

(4) 営業秘密の非公知性

営業秘密の非公知性について、[不正競争防止法逐条解説](#)では下記のように記されています。

「公然と知られていない」状態とは、具体的には、当該情報が合理的な努力の範囲内で入手可能な刊行物に記載されていない等、営業秘密保有者の管理下以外では一般的に入手することができない状態である。

すなわち、特許文献や技術論文等、一般的に手に入るような技術情報は、非公知性が喪失しているといえるでしょう。

また、逐条解説には以下のことも記載されています。

なお、「営業秘密」とは、様々な知見を組み合わせることで一つの情報を構成していることが通常であるが、ある情報の断片が様々な刊行物に掲載されており、その断片を集めてきた場合、当該営業秘密たる情報に近い情報が再構成され得るからといって、そのことをもって直ちに非公知性が否定されるわけではない。なぜなら、その断片に反する情報等も複数あり得る中、どの情報をどう組み合わせるかといったこと自体に有用性があり営業秘密たり得るからである。複数の情報の総体としての情報については、組合わせの容易性、取得に要する時間や資金等のコスト等を考慮し、営業秘密保

有者の管理下以外で一般的に入手できるかどうかによって判断することに「非公知性」が認められるためには、一般的には知られておらず、又は容易に知ることができないことが必要である。

上記のことは、一つずつが公知の情報であっても、その組み合わせ等が非公知であれば、営業秘密としての非公知性が認められる可能性を示しています。しかしながら、非公知性が認められる情報の組み合わせとはどのようなものなのでしょうか。

情報の組み合わせについての非公知性を判断した裁判例として、高性能多核種除去設備事件（東京地裁平成30年3月29日判決 事件番号：平成26年（ワ）29490号）があります。

この事件では、東京電力福島第一原発の高性能多核種除去設備による放射性物質汚染水浄化事業に従事している被告に対して原告が開示した情報の営業秘密性が判断されています。

原告は、R I N Xモデル及びそれを構成する際に依拠した各種技術情報であり、Purolite Core Technology と総称されている技術情報が原告の営業秘密であると主張しました。そして、原告は当該情報に対して、以下のことを主張しました。

① 原告情報の各技術要素が個々としては公知であったとしても、福島第一原発における多核種除去の目的を達成するためのまとまった解決策として有機的に機能する各技術要素の組み合わせや集積が公知であったことはない。

② 試行錯誤を経れば入手することができる技術情報であっても、入手するにはそれ相応の労力、費用、時間がかかる等の事情があり、当該情報に財産的価値が認められる場合には非公知というべきである。

このような原告の主張に対して裁判所は、各情報はいずれも特許庁が発行する公報、一般的な書籍を含む文献、福島第一原発の汚染水処理に係るシンポジウムや論文において公表等されており、汚染水処理に関与する者が当然に知っていたり、容易に知ることができたりする情報であった、と判断しました。そのうえで、以下のようにして情報の組み合わせについて非公知性を認めませんでした。

上記各情報は、汚染水処理における各種の考慮要素に関わるものであって、汚染水処理において、当然に各情報を組み合わせて使用するものであり、それらを組み合わせて使用することに困難があるとは認められない。また、上記各情報を組み合わせることによって、組合せによって予測される効果を超える効果が出る場合には、その組合せとその効果に関する情報が公然と知られていない情報であるとされることがあるとしても、上記各情報の組合せについて上記のような効果を認めるに足りる証拠はない。したがって、これらの情報を組み合わせた情報が公然と知られていなかった情報であるとはいえない。

このように本事件において裁判所は、情報の組み合わせの困難性と、情報の組み合わせによって予測される効果を超える効果の有無とによって、当該情報の非公知性を判断しました。なお、本事件は、控訴（知財高裁令和元年9月20日判決 事件番号：平30（ネ）10049号）されていますが、地裁判決が維持されています。

また、刑事事件である塗料配合情報流出事件（名古屋地裁令和2年3月27日、事件番号：平28（わ）471号等）では、塗料の原料の情報の組み合わせの非公知性が認められています。

本事件は、塗料の製造販売等を目的とする企業の従業員であった被告が転職先企業に塗料の原料の配合に係る情報を漏えいしたというものです。本事件において被告人の弁護人は、「本件各塗料の原料の情報は特許公報等の刊行物から容易に推測が可能であるので、非公知性が失われている」と主張しました。

しかしながら、裁判所は下記のように情報の組み合わせの困難性を理由に弁護人の主張を認めませんでした。

・・・本件各塗料の配合情報に含まれる原料は、特許公報等の刊行物に掲載されているものの、一つの刊行物に配合情報としてその全てが掲載されているわけではなく、関連する多数の刊行物を検

索した上、複数の刊行物の情報を組み合わせて初めて本件各塗料の配合情報に含まれる原料を推測することができるにすぎない。また、刊行物に掲載されている複数の原料のうちどの原料が本件各塗料の配合情報を構成するかを推測することには相応の困難がある。そうすると、特許公報等の刊行物の情報から本件各塗料に含まれる原料を全て特定することは不可能でないにしても相当な労力と時間を要するといえる。したがって、特許公報等の刊行物に本件各塗料の原料の情報が記載されているからといって、本件配合情報の非公知性は失われない。

なお、本事件は被告によって控訴（名古屋高裁令和3年4月13日判決 事件番号：令2（う）162号）されていますが、地裁判決が維持され、被告人には懲役2年6月、執行猶予3年及び罰金120万円が確定しています。

これらの裁判例が示すように、情報の組み合わせの困難性が高いと非公知性が認められる可能性があります。そして、組み合わせの困難性が高い情報は、優れた効果を有し、その財産的価値が認められ、当該情報を不正に使用等すると営業秘密侵害になると考えられます。

一方で、組み合わせの困難性が低い情報であれば、非公知性がなく営業秘密ではないため、仮に中途採用者が持ち込んだ情報であっても営業秘密侵害とはならないと考えられます。

（５）社内での体制について

上記のように、中途採用者が持ち込んだ前職の情報であっても、客観的に営業秘密に該当しないと判断できれば使用できる可能性があります。

しかしながら、営業秘密侵害という重大な法的リスクを考慮すると、そもそも中途採用者に前職企業の情報を一切持ち込ませない予防体制と、万一の事態に備えた社内管理体制の整備が不可欠です。

具体的には、以下のような予防体制と社内管理体制とを構築することが考えられます。

1. 採用・入社時の誓約書

採用時や入社時に、前職企業の営業秘密を持ち込まない旨を明記した誓約書への署名を中途採用者に求めることで、注意喚起を行います。

2. 全社的な社員研修の実施

自社の営業秘密を守るだけでなく、「他社の営業秘密の不正使用も違法である」ことや、「中途採用者から前職企業の営業秘密を聞き出す行為も不適切である」という認識を社内全体で共有します。

3. 社内相談制度・通報窓口の設置

中途採用者が自身の保有する情報が前職の営業秘密に当たるか判断に迷う場合の相談を受け付けたり、前職の営業秘密を自社内で開示・使用するよう促された場合に、相談できる窓口を設置します。また、この窓口は、中途採用者が前職の営業秘密を自社で開示したり、使用しようとしたことを知った既存の従業員が通報する窓口としても機能させます。この通報窓口の機能により、既存の従業員が営業秘密侵害に巻き込まれて刑事罰等を受ける事態を回避します。

なお、このような相談・通報窓口は、技術情報に関する相談や通報にも対応できるように、知的財産のプロフェッショナルである知財部も関与することが好ましいと考えます。

4. 知財活動を介した不正流入の検知と管理

前職企業の営業秘密を不正に取得した中途採用者は、転職間もない時期に当該営業秘密を開示、使用等する傾向にあると思われます。そこで、中途採用者が入社後間もない時期に新規な発明等を社内で提示した場合には、知財部がその発明の創出過程や、自社における開発・実験の履歴を確認します。不自然な点があれば営業秘密の不正流入の可能性があります。

このため知財部は、特許出願する発明だけでなく、ノウハウとして秘匿化する発明についても一元管理することが望ましいといえます。

(6) まとめ

以上のように、企業が中途採用者を雇用・活用するにあたっては、前職からの営業秘密の不正流入リスクを回避しつつ、中途採用者が持つ専門知識や能力を正當に発揮させることが重要です。

仮に中途採用者が他社の技術情報を持ち込んだ場合、当該技術情報について営業秘密性を客観的に判断する必要があります。この判断には、中途採用者の説明や秘匿マークの有無のみに頼るのではなく、知

財専門家が常日頃行っている先行技術調査と同様に、特許文献や技術論文等の調査を通じて「非公知性」を判断することが有効なアプローチとなります。

また、営業秘密侵害のリスクをおそれるあまり過剰反応して中途採用者の知識や技能を過度に制限するのではなく、知財専門家もかかわる社内体制を整備した上で、「他社の営業秘密」と「活用すべき中途採用者の能力」を適切に判別・管理することで、刑事罰もあり得る営業秘密侵害の回避と、中途採用者の能力活用・事業貢献の両立につながると考えます。



KSI パートナース法律特許事務所

〒150-0031

東京都渋谷区桜丘町22-14 N.E.S ビルS棟4階

TEL: 03-6455-3679

E-MAIL: patent@ksilawpat.jp



ksilawpat.jp