

13-8 秘密保持義務

### 秘密保持義務

(信義則上から生じる当然の義務)

- 個別合意も、就業規則上の定めもなくとも認められる義務
- 在職中は当然として、「退職後が問題となる」

① 退職後も、信義則上、継続した義務の残るとする説

② 退職後に、秘密保持義務を継続させるためには、別途、個別合意や契約上の特約(\*)を要するとする説 (有力)

(\*) 義務違反につき使用者の正当な利益が侵害されること。また、秘密保持義務の内容及び期間を使用者が書面により明示すること。

不正競争防止法の「営業秘密」

＝

営業秘密の不正使用は、損害賠償請求や差止請求が可能であり、これは、退職後の労働者にも及ぶとされている。

### 秘密保持義務

少なくとも在職中において、労働者が使用者の企業秘密を保持すべき義務（秘密保持義務）を有することに異論はない。

この在職中の秘密保持義務は、労働契約に付随する義務の一つとも考えられており、必ずしも、労働契約による個別の合意や就業規則上の根拠の如何に関らず発生する義務である。

これに対して、退職後に継続しての秘密保持義務を労働者に負わせるには、個別の合意や就業規則上の根拠が必要であるとするのが通説である。

なお、不正競争防止法は、同法所定の「営業秘密」について、退職後の労働者に対しても当該不正使用に対する損害賠償請求や差し止め請求を可能としている。

(参考) 産労総合研究所「2000年、上場企業等126社調査」によると、就業規則に「機密保持」を規定している企業は、82.5%に達する。また機密情報の内容では、従業員が業務上で知り得た情報(89.4%)、営業関連情報(78.8%)、顧客情報(76.0%)、発明・特許関連情報(57.7%)、インサイダー取引に類する情報(44.2%)等となっている。