

企業情報と労働者の義務

——競争秩序維持法の視点を中心に

齊藤 高広

(南山大学教授)

本稿は、独占禁止法・競争法、不正競争防止法などの競争秩序を維持する法の視点から、労働者に対する競業避止義務や秘密保持義務に焦点を当てながら、企業が配慮すべき情報、情報に対する配慮に向けた法的枠組みの現状と課題について検討する。現在、退職者などによるノウハウや顧客情報などの漏洩・流出が増えており、これらに対する防止や法的救済のあり方が注目されている。業務上の秘密を漏洩しないことを負わされる拘束や、競合他社に在職・転職しない、または、自ら競争関係に立つような起業を行わない旨の拘束を課すなど、企業と労働者との間で締結される合意による取り組みのほか、不正競争防止法などの改正や立法による法的保護の拡大が注目されている。しかしながら、広範かつ過度な義務を労働者に課し、義務違反に対するサンクションが厳しすぎると、労働者の転職の自由を侵害し、製品役務市場における競争関係やイノベーションに負の影響を与えかねない。また、公益性の高い情報についてまでコントロールが及ぶと、リニエンシー制度や公益通報者制度の利用萎縮に繋がり、被害者救済や競争秩序などの公益性に支障をもたらしかねない。本稿は、米国における競業避止義務禁止規則をめぐる議論と動向から示唆を得つつ、わが国における企業情報保護に対する法的枠組みを横断的に概観し、労働者に対する過度の拘束や管理体制の不備から生じる弊害について検討する。

目次

- I はじめに——本稿の課題
- II アメリカ反トラスト法の展開
- III わが国における情報の配慮
- IV 情報管理体制の不備による不利益
- V 結びに代えて

I はじめに——本稿の課題

企業が保有する情報の管理体制や流出防止対策に対する関心は、高まることを知らない。顧客名簿などの営業秘密やノウハウなどの技術情報は、従業員のスキルや知識を通じて生み出されるため、人的資本の移動によっても流出するリスクがある。個々の企業が、労働者との間で、業務上

の秘密を漏洩しない旨の義務を課したり、競合他社に転職しない、または、自ら起業しない旨の制限を課したりすることで、無形資産を保護しようと努めている。ただ、広範かつ過度な義務を課したり、不正競争防止法などのサンクションが厳しすぎたりすると、労働者の転職の自由を侵害するだけではなく、流動性の低下から製品市場競争やイノベーションに対して負の影響をもたらし、競争法との緊張関係を生む可能性がある。このような懸念は、競業避止義務を禁止する立法が海外で提案されている事実から窺い知ることができる。本稿は、企業が配慮すべき情報、情報に対する配慮に向けた法的枠組みの現状と課題について検討する。具体的には、米国での競業避止義務禁止規則をめぐる最新動向を紹介し、わが国における競

争法（独占禁止法）や不正競争防止法などの競争秩序を維持する法律を主軸に据えながら、企業情報保護に対する法的枠組みを整理し、労働者に対する過度の拘束や管理体制の不備から生じる弊害について検討する。本稿では、企業における知的資本と人的資本のうち、主として労働者が関与し秘密性が求められる財産的・経済的価値を持つ情報に焦点を当てる。法律用語や定着した用語例を除いて、適宜、「従業員」の代わりに、労働者という一般用語を使用することがあり、同様に「競争」の代わりに、競争または競合という一般用語を使用することがある。

II アメリカ反トラスト法の展開

1 競業避止義務禁止規則の頓挫

スキルや知識の流出を制限する最も効果的な方法は、業界内で人の移動を禁止する引抜禁止・勧誘禁止協定を共同して締結することである。ところが、米国では、業界内での共同の転職制限は反競争効果をもたらす取決めとして競争法違反になるという理解が定着している。民主党オバマ政権下の2010年代、司法省は、著名IT関連企業間での専門技術者に対する引抜禁止協定を違法と判断した。2016年、司法省とFTC（Federal Trade Commission：連邦取引委員会）は、共同で策定した人材ガイダンスのなかで、労働者に対する賃金カルテル、引抜禁止（no-poach）協定や勧誘禁止（non-solicitation）協定に対する法適用の可能性を示し、その後、コロナ禍でも同様の扱いとする姿勢を示した。実際、医療・ヘルスケア分野における勧誘禁止協定については、共和党第1次トランプ政権末期の2021年1月、また、民主党バイデン政権下でも、起訴に至った事例がある¹⁾。2025年1月、司法省とFTCは、2016年のガイダンスを改訂して、「労働者に関する事業活動のための新たな反トラストガイドライン」を公表し、労働者獲得競争を行う企業間における報酬やその他の雇用条件などの競争上重要な情報交換活動とともに、起業による退職禁止、違約金支払い要求を含む競業避止条項（non-compete clause）が反トラ

スト法違反になることを示した²⁾。

バイデン政権下で論争を巻き起こしたのが、FTC競業避止義務禁止規則（Non-Compete Clause Rule。以下、「FTC規則」とする）である³⁾。推定3000万人（米国人の5人に1人の割合）の労働者に対する競業避止契約を問題視し、原則として、あらゆる分野における競業避止契約の締結・執行を包括的に禁止するものであった⁴⁾。2024年4月、バイデン大統領が指名したリナ・カーン委員長のもと、①医療費の削減、②新規事業の形成、③イノベーションの増加、④労働者の収入増加や新規ビジネスの立ち上げと労働者の平均所得上昇という効果が期待されるとして、3対2で採決された。規則案公表後、適用停止や執行差止を求める訴訟が提起され、請求を棄却する連邦地裁の判断も見られたが、「恣意的かつ濫用的（arbitrary and capricious）」な規則制定権（FTC法6条）による立法であるとして執行停止を認める連邦地裁の判断が下されたことから、FTCは連邦巡回区控訴裁に控訴していた⁵⁾。ところが、2025年1月、第2次トランプ政権誕生とともに、リナ・カーン委員長とアルバロ・ベドヤ委員が職務から外された後、委員から昇格したアンドリュー・ファーガソン新委員長は、前記控訴を取り下げ、2025年9月5日、3対1の採択でFTC規則の無効化を可決した⁶⁾。

2 第2次トランプ政権下における執行方針

第2次共和党トランプ政権の誕生から、競業避止協定が反トラスト法違反とならなくなったわけではない。FTC規則採択時から、適用範囲の広範性と規則制定権の限界を指摘していたアンドリュー・ファーガソン委員長は、規則撤回の会見の際、「競業避止契約に対して反トラスト法を積極的に執行し続ける」と述べて、実際次のような3つの対応を執っている。第1に、競業避止義務に対する法適用である⁷⁾。北米全域1万7000の動物病院にサービスを提供するペット火葬サービス業を営むゲートウェイは、役職・職務内容を問わず高報酬幹部から時間給施設作業員までほぼすべての労働者を対象に、退職後1年間全米で同じ業界で働くことを禁じる競業避止契約を締結して

いた。FTCは、2025年9月4日、同社に対して当該義務契約の執行停止を命じる同意案を公表し、11月26日に最終命令を承認した。事前のパブリックコメント資料は、競業禁止契約が、労働者の給与・福利厚生・労働条件の面での個々の労働者に弊害をもたらすものであるとし、雇用機会アクセスの遮断と流動性の制限によって、より良い雇用条件に対する交渉能力を奪取していること、業界における労働力獲得のための直接的・水平的競争を排除し新規参入を妨げていること、などの弊害を挙げている⁸⁾。命令は、雇用期間中の過去12カ月間に直接接触または個人的にサービスを提供した現顧客または見込み客に対する勧誘禁止については認めており、それ以外の顧客、さらに期間経過後は、あらゆる潜在顧客に対する勧誘は可能であるとしている⁹⁾。

第2に、競業禁止契約に関する一般市民を対象にした情報提供要請である¹⁰⁾。トランプ大統領とヴァンス副大統領体制の意向を反映して創設された省庁横断的な合同タスクフォースの取り組みとして、一般市民からの協力を求めるとしている。報道直後、FTCは大手医療雇用主と人材派遣会社に対する警告書を送付しているが、その内容は、看護師、医師、その他の医療専門家に対する不当な競業禁止義務条項その他の制限条項を含む雇用契約が適切に調整されるよう、また、法令遵守の包括的見直しを行うよう要請するものであった¹¹⁾。第3に、タスクフォースが主催するワークショップの開催である。欺瞞的、不公正、かつ反競争的な労働市場慣行の調査と起訴を優先課題とするタスクフォース「前進——反競争的な競業禁止契約から労働者を保護する」と題するワークショップを2025年10月8日に開催予定と告知していた¹²⁾。以上のように、ファーガソン体制も、個々の事業分野において転職や独立起業の機会を奪い、賃金抑制と職業流動性の低下をもたらす不当な競業禁止契約を注視し、競争阻害的な性質を持つとしてFTC法5条（不公正な競争方法の禁止）違反を問う姿勢を堅持している。もっとも、現時点では、どの程度、労働分野に対して積極的な取り組みを実施するかは定かではない。

3 契約更新コストと州法の展開

カーン体制とファーガソン体制の決定的な違いは、コスト負担に対する見解の相違にある。リナ・カーンは、職種や職務内容に関係なく、労働市場一般における買い手独占力に着目し、「広範かつ搾取的な慣行」の執行を全面的かつ即時に停止しようとしていた。とはいえ、労働者に対する契約内容は、競業禁止義務に限らず、営業秘密・技術情報などに関わる秘密保持義務のほか、顧客または従業員に対する勧誘禁止もあわせて規定されることが少なくない。FTC規則における「競業禁止」に関して、最終的に、労働者による求職や独立起業を「妨げる機能」がある雇用条件と定義されたが、補足説明では、事実上の競業禁止条項（*de facto non-competes clause*）を含ませる趣旨であるとされ、不公正な競争方法に該当する機能的競業禁止義務であるかどうかは、ケースバイケースで判断されるとしている¹³⁾。秘密保持との関わりでは、労働者が使用可能な業界関連情報に対する開示禁止や雇用中の情報・知識の取得制約に対する懸念を示しているが、裏返せば、非公開情報やノウハウなど機密性の高い情報に関しては、引き続き、秘密保持義務を課す必要があり、既存契約の更新や秘密保持契約の新規締結が求められるということである。

これに対して、アンドリュー・ファーガソンの主張は、行政立法の裁量権濫用論が主たる内容である。一連の民事訴訟での原告側の主張も同様であり、FTC規則の政策効果を検証判断することが直接の法的争点ではない。ただ、例えば、テキサス州北部地区連邦地裁における仮差止および本案での判断過程では、原告と訴訟参加人（米国商工会議所）による主張内容（知財流出・契約更新コスト・投資フリーライド論など）を尊重し、FTCの政策目標がより低コストで実施可能であって費用対効果分析の面から、FTC規則の有効性を問題視している¹⁴⁾。米国商工会議所は、かねてから競業禁止契約こそが、競争促進的な事業上および個人の重大な利益に資するとし、研究開発投資保護、労働力育成促進、フリーライド行動削減など、営業秘密訴訟や秘密保持契約などの他の方法

によっては十分保護できるものではないと主張し、FTC規則の適用は、政府による事業活動に対するマイクロマネジメント、つまり、過剰介入であるとの批判を展開し続けていた¹⁵⁾。

FTC規則の撤回によって、上級審での主張とその検証機会は失われてしまった。営業秘密保護のための契約コストやその有効性に対する評価は、秘密情報を扱う従業員の数、職務内容、あるいは、教育投資の多寡などの個々の事情によって異なり、ケースバイケースでの判断が求められるように思われる。請求を認容したテキサス州の請求権者・原告は、税務会計・ソフト会社という専門分野に携わっていたが、他方で、請求を棄却したペンシルベニア州における請求権者は、造園業を営む従業員12名の中小企業であり、ペンシルベニア州東部地区連邦地裁は、従業員への通知や見直しから生じるコストは単なる金銭的損失や事業費用に過ぎないとして、回復不能な損失の立証・疎明を認めなかった¹⁶⁾。連邦レベルでの顛末とは別に、州法において議論が再燃する可能性もある¹⁷⁾。例えば、カリフォルニア州のように、規則に追随する形で、競業禁止契約を禁止し遡及的に無効化し、さらに私訴を明記するような州法の制定がある。その一方で、対象範囲を限定しより制限的な基準を設けた州もある。例えば、一定の給与水準以上または未滿の者に対してのみ競業禁止契約を禁止する州法もあれば、ニューヨーク州のように、主としてヘルスケア分野などの特定分野における競業禁止契約の執行範囲を制限する立法案および立法もある。さらに、フロリダ州に至っては、逆に、平均年収2倍以上の給与所得者に対する最大4年間の競業禁止義務を認める州法が施行されている。所得水準の高低による対象範囲の違いが見られるが、低所得・中間層の賃金向上や流動性の確保や、高所得者層の移動の自由の促進による経営効率性、イノベーションの促進など、各地域の事情や政治的関心を踏まえたルール形成が錯綜している。依拠するアンケート調査の信憑性や網羅性、統計データの入手可能性や分析ツールの信頼性の側面から、確固たる結論が導き出せるかは、不透明であり、政策効果や制度設計の是非については、なお検討を要するであろう。

Ⅲ わが国における情報の配慮

1 独占禁止法

わが国における競争法の基本法は、独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）である。もっとも、これまで人材・労働分野に対して直接法適用することには消極的であった。独占禁止法は事業活動や取引を念頭に置いた法であること、FTC法5条のような概括的・一般条項的規定を現在のところ持っていないこと、労働市場や雇用関係をめぐる諸問題は労働法による規律と団体交渉を通じた改善措置が優先されるべきであること、また、仮に独占禁止法の適用を認める解釈論を採用したとして、競争政策を管轄する公正取引委員会が主導する形で実効性のある公的規制と判断を下すのは困難を伴う可能性が高いこと、などの理由からである。

しかしながら、人材・労働分野に対して、独占禁止法が無縁であるとは言い切れない¹⁸⁾。「取引」の相手方の解釈にもよるが、労働者などの人的資源を投入要素（投入物）と見て、例えば、複数の事業者または事業者団体が、賃金抑制カルテル、引拔・勧誘禁止カルテル、転職制限をもたらず競業禁止義務に係る共同の取決めなどは、不当な取引制限（独禁法2条6項）や事業者団体の活動規制（8条）を構成する。企業結合審査でも重要な考慮要因にもなる。典型的には、医療・医薬分野のように、高度に専門化し最先端技術を扱う企業間における企業結合事例では、将来における技術開発競争やイノベーションを判定するにあたって、投入物の活動領域を分析し、特許ポートフォリオ状況と並んで研究者などの研究開発能力（研究ライン）が構成要素として重視されている¹⁹⁾。また、近年、人的資源や技術の集中化によるイノベーション競争が激しい分野を中心に、事業内容よりも特定分野における技術、専門知識、経験を有する人材獲得を目的とした企業買収であるアクワイヤー（acquire）が注目されている。とくにIT分野や人工知能開発分野では、巨大企業が、スタートアップ企業などの技術者や開発チームなどの一部人材に対するアプローチから個別に雇用

契約を結び、保有する知的財産や重要技術に対するライセンス契約を一手に締結するなど、米国の企業結合審査基準を回避するようなステルス買収型のリバース・アクハイヤー (reverse acquire) などの手法も関心が寄せられつつある²⁰⁾。

将来的な統合化の有無にかかわらず、わが国でも、社会的相当性を逸脱するような集団的な従業員の引抜き行為は許されておらず、損害賠償請求の対象となっている²¹⁾。独占禁止法上も、不正な取引方法である競争者に対する不当な取引妨害 (一般指定14項) などの適用が考えられる²²⁾。公正取引委員会による違反認定されなかったが、大手通信音楽サービス事業者が行った差別的な価格設定の背景に、競合他社の従業員に対する大量かつ一斉の引抜き行為があった事実も不法行為原因に該当するとして、損害賠償請求を認容した事件もある²³⁾。また、在職時の顧客に対する勧誘行為は、合理的な範囲に止まれば、直ちに違法とまでは言えないが、例えば、転職者が転職先製品の内容・取引条件を説明するにあたって、不適切な形で前職商品との比較説明をするなどした場合、態様によっては、欺まんの顧客誘引 (一般指定8項) が成立することもあり得る。

2 秘密保持義務と競業避止義務

ノウハウ・技術情報、顧客名簿などの営業秘密は、労力や投資を投じた企業活動の所産であり、知的財産権と同様、フリーライドを防止し、専有による収益確保の可能性を保障することで、イノベーションや投資を促す可能性がある²⁴⁾。これらを保護するには、個々の事業者単位で締結される労働者らとの契約に委ねられ、流出・漏洩をした者には、契約違反に基づく責任を追及する仕組みが基本的な予防・問題解決の手段になる。秘密保持義務であれ競業避止義務であれ、労働者については、合理的な範囲であれば、特約がなくとも労働契約に基づく付随義務とされている²⁵⁾。広範かつ曖昧な遵守事項や不要な制約を含んでいると、転職活動や独立起業に対して著しい制約を加えるおそれがある。企業側には、営業情報・技術・ノウハウなどの流出防止という正当な目的とともに、制限内容や範囲については「正当な利

益」を守るため必要最小限の範囲であることが求められている。退職者についても、信義則上、一定の範囲内でこれら義務を負うものとされているが、退職後にも契約の有効性が及ぶかどうか問題となるほか、転職の自由や役務提供の制限との緊張関係が生じる。競業避止義務については、その合理性、制限の内容・期間等の程度のほか、在職中の地位・責任、競合行為の態様、自由競争からの逸脱などが総合的に勘案される。また、投資・教育費用などのコスト負担や投資回収の必要性や、在職中ないしは退職時における補償の有無やその内容も参酌される。競業制限が課される地理的範囲は、全国ないしはグローバル展開する企業の場合には、全国・世界市場が合理的な範囲とされることもあれば、地域密着型の事業活動の場合には、比較的狭い経済圏でも合理的な制限であると判断されることもある²⁶⁾。

それでは、広範かつ過度な制約を課す義務に対して、独占禁止法を適用する余地は無いのだろうか。特定の業界で採用決定された定型的な契約書に基づいて、使用者たる各事業者が、合理的な範囲とは言えない義務を個々の労働者に課しあっているのならば、前述のような共同行為を構成する可能性がある。そうでない場合でも、不当な取引条件の設定・実施・変更を規律する優越的地位の濫用の規定に該当する可能性がある (2条9項5号ハ)。具体的な製品役務市場に与える競争制限・阻害効果の認定とは無関係に、正常な商慣習に照らして、競争機能が働かないことを奇貨とする濫用行為を規制し、取引相手方の自由で自主的な意思決定を担保しようとしている²⁷⁾。規定にある「取引」の解釈に関わるが、フリーランスについては、役務提供に係る個人事業者性が認められており、別途フリーランス法が、合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務・競業避止義務・専属義務等の一方的な設定について、フリーランスに対する育成費用回収という視点も考慮しながら、他の発注事業者に対する役務提供機会を失わせる点も踏まえつつ、優越的地位の濫用に該当する場合があるとしている²⁸⁾。もともと、近時の民事訴訟でも、例えば、契約当事者の一方当事者に対する経済活動等に制約を課す競業避止義務条

項の効力をめぐって、優越的地位の濫用の観点から主張がなされることがあるが、裁判所は、独占禁止法の検討をすることなく、上述した従来の手法から契約の効力を判断するに止まっている²⁹⁾。

公正取引委員会が介在しなくても、不公正な取引方法に該当する行為によって「著しい損害」が生じるおそれがあるとき、利益を侵害されるおそれがある私人が、「その侵害の停止又は予防を請求」する差止請求権が認められている（独禁法24条）。優越的地位の濫用に基づく24条訴訟には「事業者間の公正な競争」を前提であると解釈する判決も見られる³⁰⁾。しかし、デジタルプラットフォーム事業拡大に伴って、個人情報と対価とする無償サービス提供という取引に着目し、消費者を「取引」の相手方と解するに至っており、事業者限定する解釈が適切であるとは言えない³¹⁾。もちろん、従来の判断枠組みや判断基準に従って契約条項の有効性を判定することで適切な問題解決を図ることができるのであれば、それに越したことはない。とはいえ、労働法による法的保護が及ばない事態に直面している者、多数決原理による団体交渉による恩恵を受けられない者、不合理は認識しているものの個人では声を上げにくい状況にある者によって、海外では競争法を道具とする私訴を通じて救済が図られ、単なる独善や私益確保を超えた公益性の確保に繋がっている事実もある。仮に事業者性に対する無制限の拡張が望ましくないとしても、公的規制や私訴の形を問わず、労働・役務提供に係る「取引」の解釈については、より柔軟であってよく、再検討する余地があるように思われる。

3 秘密情報に対する規律とエンフォースメント

(1) 不正競争防止法

「事業者間の公正な競争」の確保を主要な法目的（不競法1条）とする不正競争防止法は、営業秘密保有者から営業秘密を正当に示されていた者であるか、現職か退職者であるかを問わず、営業秘密を不正に取得・使用・開示する行為（2条1項7号）や、営業秘密侵害品を譲渡・輸出入行為（2条1項10号）を不正競争行為であるとし、差止請求や損害賠償請求による民事的救済を定めて

いる（3条・4条³²⁾）。もっとも、あらゆる秘密が保護対象となるわけではない。営業秘密と認定されるには、技術情報・ノウハウ・営業情報、顧客名簿などの「技術上又は営業上の情報」が、(i) 秘密として管理されている生産方法、販売方法等であって、それが、(ii) 有用であり、かつ、(iii) 公然と知られていない非公知である必要がある（2条6項）。秘密管理性の解釈や判断基準については、経済産業省策定の営業秘密管理指針が示しており、近年の改訂では、「営業秘密保有者の秘密管理意思が秘密管理措置によって従業員等に対して明確に示され、当該秘密管理意思に対する従業員等の認識可能性が確保」されていること、すなわち、従業員等からみて当該アクセス情報が秘密として扱われていることが分かる程度の措置を保有企業側が講じているかどうかを重要であるとしている³³⁾。秘密管理意思の認定もまた個別事案ごとに判断される。秘密管理意思が重要なのは、営業秘密の場合には、努力・貢献などコストを積み上げた情報やその集積を保護対象として、自社のコア領域に対して閉鎖的に権利の独占化を図ろうとする点では共通するものの、特許庁への出願・登録による公開制度と有期の独占権付与を特徴とする特許制度とは異なり、無期限の権利化を認める代わりに、自己責任型の自主的な管理方法に委ねる仕組みを採っているからである。

民事訴訟の請求権者は、営業上の利益の侵害のおそれがあるか、または、実際に生じている営業秘密を保有する事業者（「営業秘密保有者」）に限定しているが、措置の対象者は、現職の役員・従業員、退職者のほか、これらの者から秘密情報を開示された転職先企業などの転得者となっており、国籍を問わない。営業秘密保有者から営業秘密を正当に示されていた従業員等による侵害行為は、信義則上許されないものであるが、無権限者の場合とは異なり、図利加害目的（不正の利益を得る目的）、又はその営業秘密保有者に損害を加える目的）を成立要件とし、また、転得者に対して悪意・無重過失を求めるなど、取引の安全性も考慮されている。不正な営業秘密取得には該当しないとする適用除外規定もあり、「取引によって営業秘密を取得した」場合がこれに該当するとして

いるが(19条1項7号)、合併契約に基づく取得や他社からの転職者との雇用契約による取得が「取引」に当てはまるかどうかについては議論がある³⁴⁾。

さらに、背信性が認められる場合、刑事告発が可能である。ごく大雑把に言えば、法は、伝統的に、物理的な有体物に対する支配性を前提に権利義務関係を把握している。刑事法も、財産罪などの犯罪を適用するにあたっては、情報の財物性、すなわち、管理可能な財産的価値がある「有体物」を前提としている。つまり、いわゆる財産罪の成立には、書類や図面、顧客名簿などの記録媒体や、データを取り込んだ業務用USBメモリーなどの情報が化体された媒体・物件を要する³⁵⁾。例えば、パソコン上またはクラウド上でデータベース化した名刺・名簿・顧客情報データへの不正アクセスのうち、他人の識別符号(いわゆるログインIDやパスワード等)を用いたアクセス権限がない者による侵入行為を罰するには、不正アクセス禁止法(不正アクセス行為の禁止等に関する法律)のように、立法措置が必要とされている³⁶⁾。

平成15年不正競争防止法改正は、財産的価値の保護という個人的法益と、不正なフリーライドの抑止という社会的法益の双方を保護法益とする営業秘密侵害罪を創設した。令和5年改正による現行法は、情報の財物性を問わず、営業秘密の不正な取得・開示・使用行為について、営業秘密保有者から営業秘密を正当に示されていたかどうかによって、営業秘密侵害罪を類型化している(21条1項・2項)。刑事罰について、近年の改正(平成27年・令和5年)は、国境を超える人の移動とそれに伴う技術情報・秘密情報の流出問題を踏まえ、次のような罰則強化と適用範囲の拡充を図った³⁷⁾。第1に、営業秘密侵害罪については、民事訴訟における当事者尋問等の公開停止(13条)と同様、憲法が保障する裁判の公開を制限する秘匿決定の導入によって営業秘密の保護が図られたことから(23条以下)、被害者からの告訴を不要とする非親告罪とした(21条7項)。第2に、高額化した不正利益や報酬などの財産を侵害者の手元から剥奪する任意的没収・追徴の規定を設けた(21条13項から15項)。第3に、行為者(1000万

円から2000万円)と法人(3億円から5億円)に対する罰金額上限を引き上げるとともに(21条1項、22条)、無権限者による不正取得に起因する国外使用を目的の取得開示罪と、自己使用罪等については、海外重罰として罰則を強化し(21条4項・22条。法人には最大10億円)、行為者の国籍を問わずに国外使用に対しても処罰可能となるようにした(21条8項)。

退職者については、詐取・不正アクセスなどの不正取得による侵害罪(21条1項)が適用されたり、また、たとえ営業秘密保有者から営業秘密を正当に示された場合でも、記録媒体等の不法領得・横領などの使用・開示による侵害罪が(21条2項2号)適用されたりすることがある。さらに、在職中に、任務に背いて営業秘密の開示を相手方企業に申し込み、または、相手方企業から依頼(請託)を受けて、退職後に営業秘密を使用・開示する行為に対して営業秘密侵害罪(21条2項6号)が問われることがある。正当に示されていた者による営業秘密侵害罪については、行為者本人だけを罰則対象とし、転職先が転職者の受入れを躊躇させるおそれがあることなどから、法人処罰の根拠となる両罰規定は置かれなかった。

(2) 個人情報保護法と経済安保法

持ち出された情報が個人情報である場合には、複写や画像撮影などの形であっても、個人情報保護法に即した細心の注意が求められるようになってきている³⁸⁾。特定の個人情報を含む情報の集合体について体系的に構成し、容易に検索可能とする個人情報データベース等(個情法16条1項)から、その構成情報である個人データ(16条3項)を持ち出す行為は、平成27年個人情報保護法改正が新設した個人情報データベース等提供等罪(179条)に該当する。個人情報をめぐっては、不正競争防止法における営業秘密の公知性を充たすかどうか疑義が差し挟まれていた³⁹⁾。転職元の名刺管理システムのログインIDとパスワードを同業転職先と共有し、実際にアクセスの上、名刺システム上の情報が閲覧・利用された事案では、第三者に渡すことを前提とする名刺の記載情報に対する公知性要件の成立が懸念されたため、2023

年9月、初めて本罪の疑いで元従業員を逮捕したとしている⁴⁰⁾。また、同年10月、後日不起訴処分になったものの、学習塾の元講師が勤務先で管理していた在校児童の個人データ（氏名、年齢、生年月日ほか）を私用スマートフォンに入力し、自らのSNSアカウントに掲載していた事案では、法人としての学習塾も書類送検された⁴¹⁾。個人情報保護法に基づく刑事罰を免れても、個人情報取扱事業者には、例えば、個人データの漏洩・滅失・毀損を防止するなど、個人データの安全管理のために必要かつ適切な安全管理措置（23条）が求められており、組織的・人的・物理的・技術的安全管理措置および外的環境の把握などの実施体制づくりが必要になっている⁴²⁾。実際、個人情報保護委員会は、上記学習塾に対して、組織的安全管理措置に不備を指摘し、その整備や見直しをするよう指導するとともに、改善状況の報告を要求している（147条・146条1項）。具体的には、組織体制の整備、漏洩等事案に対応する体制の整備、並びに取扱状況の把握及び安全管理措置の見直しを求めている⁴³⁾。

さらに、重要経済安全情報については、2025年5月から施行された経済安保法（重要経済安保情報保護活用法）によるセキュリティ・クリアランス制度が注目を集めている。政府が保有・指定する重要経済安保情報を適合事業者に開示するにあたって、実際にその情報を直接取り扱う従事者（適格者）の適格性や信頼性を評価・確認する仕組みで、所管する行政機関が本人の同意を得た上で身辺調査（犯罪歴や家族の国籍など）を行う制度である（経済安保法12条）⁴⁴⁾。先行する特定秘密保護法では、主として公務員や公的機関の一部の職員を対象とするものであったが、民間企業の労働者にまで拡張されることとなった⁴⁵⁾。適格者が情報漏洩をした場合、図利加害目的（外国利益を含む）のもと、財物の窃取や不正アクセス行為のほか、「その他の重要経済安保情報を保有する者の管理を害する行為」をした不正取得者の場合（24条1項）と同じく、5年以下の拘禁刑若しくは500万円以下の罰金が科され、またはこれらの併科となる（23条1項）。両罰規定も同様の罰則として規定されているが（28条1項）、適格者の

転職に係る特段の制限規定や罰則はない。10年以内に他の適合事業者へ転職する場合には、再度の適性評価の調査を実施する必要がないと規定しており（12条7項）、また、内閣府からは適格者の転職を想定したQ&Aも公表されている⁴⁶⁾。対象情報となるのは、秘匿性の必要性があり（2条3項）、国民生活や経済活動に不可欠な社会インフラの提供体制（電気、ガス、金融、情報通信など）、重要物資のサプライチェーン（半導体、蓄電池、先端電子部品など）、それらに関する革新的な技術（量子コンピュータ、先端半導体、宇宙分野における先端技術）に関する一定の機微情報（3条1項）に限られている。わが国政府、海外政府および海外企業との共同研究などが想定されているなど、現在のところ、必ずしも一般企業すべてに直接的な影響が及ぶものではない。

IV 情報管理体制の不備による不利益

1 コンプライアンス体制と公益性

営業秘密や個人情報等に関わる自主的な管理体制に不備や誤解があるだけでなく、組織的な法令違反行為や犯罪行為に係る情報に対する取扱いを間違えると、特定個人や事業者自身、また、社会公共的な利益を損なう可能性がある⁴⁷⁾。課徴金減免制度（リエンシー制度）を例にすると、カルテル・談合に加わって独占禁止法違反を認定された事業者は、不当利得の剥奪を基礎としながらも制裁的性質を有する課徴金や、犯則事件となった場合の罰金刑という金銭的負担に加えて、損害賠償請求や不当利得返還請求などの法的リスクも負っている。ところが、公正取引委員会の立入調査前に証拠を伴って違反行為事実を自首申告すると、第1位の申告者は課徴金を免除され、それ以降の申請者は提出証拠の重要性と調査協力度に応じて減額される。さらに、第1位申告者に対しては、刑事告発を見送る方針が採られている。また、平成28年刑事訴訟法改正法は、独占禁止法を含む財政経済関係犯罪に関して合意・協議制度を新設し、法人を含む被疑者・被告人に対して、他人の刑事事件に係る真実の供述や証拠の提

出などの協力行為と引き換えに、検察官がその者に対して不起訴、軽い犯罪での起訴や求刑などの有利な取扱いをすることができるようになった(刑訴法350条の2以下)⁴⁸⁾。

減免申請は、金銭的負担を軽減し、法令遵守の取り組みを対外的に示し、会社財産や企業評価の維持や向上に資する。ところが、社内部門や従業員が秘密管理の趣旨や秘密保持義務を誤解していたり、社員教育や社内リニエンシーなどの体制が十分に機能していなかったりすると、違反行為者間における申告競争に競り負け、申請機会を逸する可能性がある。もし、社内通報を経ないで、カルテル・談合に係る関与情報等を持つ従業員が、公正取引委員会に直接通報した場合、どうなるだろうか。減免申請の適格者は事業者であることから、証拠を持つ従業員が公正取引委員会に直接申請したとしても、それだけでは減免は認められない⁴⁹⁾。他社からの申請に競り負け、あるいは、公正取引委員会による事件端緒情報となって立入検査の契機になってしまい、免除機会を失う可能性すらある⁵⁰⁾。この点、公益通報制度との関係性も問われそうである⁵¹⁾。公益通報者保護法は、不正の目的からではなく、役務提供先である事業者等の不正行為を通報する労働者・退職者らが不利益な取扱いを受けることがないように保護することを目的とし、通報先としては、まずは事業者内部における内部公益通報(1号通報)、次に、権限を有する行政機関への公益通報(2号通報)、最後に、報道機関や消費者団体などその他外部通報(3号通報)を想定している(通報者保護法3条)。

就業規則違反や内規違反を免除する社内リニエンシー制度や社内通報制度が完備していなかったり、コミュニケーションや教育が不十分であったりする場合に限らず、すでに信頼関係が破綻し、あるいは、自浄作用を期待できずに不満を持っている従業員や退職者がいる場合には、2号通報や3号通報による公益通報が十分に考えられる。公益通報の保護対象者は、自社の労働者・退職者らに限らず、通報日から1年以内に当該事業者との間で請負契約等の事業に従事していた取引先事業者の労働者・退職者らも含まれる(2条1項)。これらの者が、不正の目的からではなく、報道機関

などに対する3号通報をし、組織的な違法行為ないしは犯罪行為を内容とする真実性に疑いを含まない通報内容であるならば、通報行為、そして、それに付随する証拠アクセスや提出については、公益通報制度の趣旨や意義を尊重し、直ちに守秘義務違反を問われるべきではない。ただし、通報事実や報道事実、そして、それら事実を支える根拠資料などに、営業秘密が含まれる場合には、報道の自由とのバランス問題のほか、不正競争防止法違反や契約義務違反との調整問題が生じることになる⁵²⁾。

2 風説流布による取引妨害

退職者から提供された情報に基づいて、転職先企業が、虚偽事実や合理的根拠のない風説を流布する場合や、仮に真実を含んでいても公益性に乏しい情報を流布した場合はどうなるだろうか⁵³⁾。より精巧で信憑性がありそうな虚偽情報や攪乱情報は、外部の者が知り得ない真実の情報を部分的にあるいは周辺部に織り込むことで有効に機能し、そして拡散する。事実とも憶測とも取れる醜聞の類いなどのネガティブ情報は、競争相手の地位や信頼を貶め競争条件を不利にし、自らの競争上・営業上の立場を優位にさせる。もっとも、醜聞は、事業者間の公正競争の促進という法目的から見て、不正競争防止法上の秘密情報には馴染まず、同法による民事的救済は認められにくい⁵⁴⁾。しかしながら、営業上の信用を害する虚偽事実の告知や流布には、不正競争防止法における信用毀損行為・営業誹謗行為として対処することができる(不競法2条1項21号)⁵⁵⁾。ただし、発信者側と競争関係に立っていること、また、告知等の内容が客観的真実に該当しない虚偽事実であることを要する。後者の判断については、通常人の見聞の程度を基準に、個別具体的な事案に即しながら、告知文章等に接した者が真実とは異なる誤解をするかどうかで決せられる⁵⁶⁾。

競争者間における風説流布による妨害行為は、独占禁止法違反を構成することもある。有力な通信カラオケ機器メーカーが、定番楽曲の競合他社への使用許諾更新を関連会社に拒絶させるようにし、卸売業者らを通じて取引先カラオケ店に対し

て当該楽曲が競合他社の機器には搭載されなくなる旨を告知した行為について、更新拒絶と相俟って、不公正な取引方法における競争者に対する取引妨害（一般指定14項）と認定した事例がある⁵⁷⁾。審判では、本件告知に関して、不正競争防止法と同様、告知内容の虚偽性を要するとの主張が展開されたが、審決は、双方は、類似した制度ではあるものの、法律の目的・趣旨も異なっており、条文に規定されていない要件は不要であると判断している。また、ドライアイスの加工製品等をめぐる委託会社との間での競業禁止義務違反が発生したとする虚偽告知について、実際にはそのような義務違反は認定されず、よって真実とは異なる誹謗中傷にあたるとして、競争者に対する不当な取引妨害を理由とする差止請求の仮処分を委託会社に対して認めた事例もある⁵⁸⁾。

V 結びに代えて

本稿は、米国の競業禁止義務禁止規則をめぐる動向を参照しつつ、わが国における秘密情報の保護や管理に関わる規律とエンフォースメントを横断的に概観し、競争秩序維持法の視点から、情報管理体制の不備や誤解から生じる弊害について検討してきた。大企業のみならず、中小企業やスタートアップ企業なども、法令遵守や管理体制については大きな関心を寄せている。人的・時間的リソースが限られているなか、各法におけるルールや遵守事項が多岐にわたっている。百花繚乱的な俯瞰に止まったものの、見取り図を提示した本稿に幾分かの意義を見出すことができるかもしれない。海外では、競争法の観点から競業禁止義務禁止立法の動きが盛んであるが、わが国では、事業者性や取引に対する解釈論とも相俟って、労働市場に対する独占禁止法適用の是非についてはなお議論を要することであろう。とりわけ、労働法と競争法、関係諸法までもが交錯する分野であって、労働者の転職の自由という基本的人権と企業価値の拡大という個人と組織の利益に対するバランス問題だけではなく、買い手独占力による賃金抑制、情報の独占化とイノベーションの促進などの消費者厚生や社会的厚生といった公益とのバラ

ンス問題まで問われている。わが国に限らず、競業禁止条項を規律する違法性判断基準の明確化や是正措置の内容などの制度設計、さらには、政策効果の検証については、なお大きな課題である。

- 1) 当時の動向について、齊藤高広「労働市場における競争政策と競争法の展開——欧米競争法における法執行と改正法案の動向」公正取引 849 号 33 頁（2021 年）参照。なお、本稿が扱うテーマが多岐にわたり、全体的に最小限の引用に止めていることをご有願したい。
- 2) DOJ and FTC, *Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers* (Revised: Jan. 2025), pp. 6-8.
- 3) Non-Compete Clause Rule (16 CFR Part 910). 89 Fed. Reg. 38342 (May 7, 2024). 植田達「競争法的視点からの労働関係における競業禁止特約——アメリカ連邦取引委員会による競業禁止条項規則を素材として」法学研究 98 巻 2 号 1 頁（2025 年）は、FTC 規則を詳細に紹介し、2024 年 10 月までの訴訟状況や州法の制定状況などを分析しながら、労働関係における競業禁止特約の有効性の検討に示唆を得ようとする。
- 4) 「労働者 (Worker)」は、従業員や独立請負業者などに限らず、インターン、ボランティアも含む (§ 910.1)。
- 5) *Ryan, L.L.C. v. FTC*, No. 24-10951 (5th Cir.) and *Prop. of the Villages, Inc. v. FTC*, No. 24-13102 (11th Cir.)
- 6) FTC, “Federal Trade Commission Files to Accede to Vacatur of Non-Compete Clause Rule”, *Press Release*, Sep. 5, 2025. 採択に反対したメリッサ・ホリヨーク委員と新たに任命されたマーク・メダー委員が賛成し、その後職務を外されたレベッカ・スローター委員が反対した。
- 7) FTC, “FTC Takes Action to Protect Workers from Noncompete Agreements”, *Press Release*, Sep. 4, 2025; FTC, “FTC Approves Final Order Prohibiting Noncompete Enforcement by Gateway Services”, *Press Release*, Nov. 26, 2025.
- 8) Gateway Services, Analysis of Agreement Containing Consent Order to Aid Public Comment, File No. 221-0170, Sep. 10, 2025.
- 9) FTC, *In the Matter of Gateway Services et. al.*, Docket No. C-4825 (Decision and Order, Nov. 25, 2025), Order II.A. and III.B.
- 10) FTC, “Federal Trade Commission Issues Request for Information on Employee Noncompete Agreements”, *Press Release*, Sep. 4, 2025.
- 11) FTC, “FTC Chairman Ferguson Issues Noncompete Warning Letters to Healthcare Employers and Staffing Companies”, *Press Release*, Sep. 10, 2025.
- 12) FTC, “FTC Announces Workshop on Noncompete Agreements”, *Press Release*, Sep. 17, 2025.
- 13) FTC Non-Compete Clause Rule, *SUPPLEMENTARY INFORMATION*, III-D Definition of “Non-Compete Clause”, pp. 65-85.
- 14) *Ryan, L.L.C. v. FTC*, 746 F. Supp. 3d 369 (N.D. Tex. 2024).
- 15) Sean Heather and Stephanie Ferguson Melhorn, A Significant Win in Fight against FTC Micromanagement, available at <https://www.uschamber.com/lawsuits/what-businesses-say-about-noncompetes> (URL の最終閲覧は 2025 年 12 月 8 日、以下同)。
- 16) *Ryan, supra note 4*), *Props. of the Vills., Inc. v. FTC*, 2024 WL 3870380 (M.D. Fla.); *ATS Tree Servs., LLC v. FTC*,

- 2024 WL 3511630 (E.D. Pa.).
- 17) Cal. Bus. and Prof. Code § 16600.5 and California Assembly Bill 1076; NY Senate Bill S4641A, 2025; Florida Contracts Honoring Opportunity, Investment, Confidentiality, and Economic Growth (CHOICE) Act, Fla. Stat. §§ 542.41-45 (2025).
 - 18) 公正取引委員会競争政策研究センター「人材と競争政策に関する検討会報告書」(2018年2月15日)、和久井理子「競争・転職・独立開業を妨げる行為と競争政策——競争禁止義務をめぐる労働法と独占法の交錯」NBL1157号4頁(2019年)ほか参照。
 - 19) 齊藤高広「イノベーション市場論の展開と課題——イノベーション競争における市場と競争阻害効果の認定問題」金井貴嗣先生古稀祝賀『現代経済法の課題と理論(論文集)』(弘文堂・2022年)69頁。
 - 20) 2025年7月13日付日本経済新聞。Brian Broughman, Matthew Wansley and Samuel Weinstein, NO EXIT, 100 N.Y.U. L. REV. (forthcoming 2025) は、反トラスト法強化によって、スタートアップ企業のエクジジット戦略として、IPO(株式公開)やM&Aから、リバース・アクハイヤーなどの代替的手段が採られることを分析し、その社会的影響を検討する。
 - 21) ラクソン事件・東京地判平3・2・25判時1399号69頁。
 - 22) 田村善之『不正競争法概説[第2版]』(有斐閣・2003年)497頁、泉水文雄『独占禁止法』(有斐閣・2022年)760頁注171、白石忠志『独占禁止法[第4版]』(有斐閣・2023年)514頁ほか。
 - 23) USEN ブロードバンド損害賠償請求事件・東京地判平20・12・10判タ1288号122頁。
 - 24) 独占や専有可能性とイノベーションをめぐる競争法の考え方については、齊藤・前掲注19)70頁以下。
 - 25) 荒木尚志『労働法[第5版]』(有斐閣・2024年)324頁、土田道夫『労働契約法[第3版]』(有斐閣・2024年)148頁、925頁、水町勇一郎『詳解 労働法[第4版]』(東京大学出版会・2025年)1021頁、高部真規子『実務詳説 不正競争訴訟[第2版]』第8章(金融財政事情研究会・2025年)355頁ほか参照。近時の論考として、松本恵里・土田道夫・瀬領真悟「退職後の競争禁止義務と労働法・独占禁止法——労働法と競争法の交錯」季刊労働法274号78頁(2021年)、河野尚子「競争禁止義務と労働移動の制限」日本労働研究雑誌773号45頁(2024年)、植田達「労働者の転職の自由保障と競争禁止義務等による制限」ジュリスト1607号30頁(2025年)ほか参照。
 - 26) 主として需要の代替性から商品役務の地理的範囲を画定しようとする独占禁止法の分析手法に比べて、不正競争防止法の場合と同様、当該企業の利益保護という観点から見た競争関係から判断されることが多く、広狭の幅はより柔軟に画定される傾向が見られる。
 - 27) 事業者間における競争禁止義務条項が優越的地位の濫用にあたるとして、公序良俗違反によって無効とされる事例は複数ある。渡辺昭成「業務委託契約上の競合禁止義務」ジュリスト1472号105頁(2014年)参照。
 - 28) 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(令3・3・26公表、令6・10・18改定)は、「一般的には、発注事業者が営業秘密やその他の秘密情報の漏洩を懸念することなく取引すること、発注事業者が商品・サービスを提供するのに必要な役務等を提供させるために自己への役務等の提供に専念させること、発注事業者がフリーランスに一定のノウハウ、スキル等を身に付けるようにするための育成投資を行った上で、その育成に要する費用を回収することを目的」とし、発注事業者が「合理的に必要な範囲でこれらの義務を設定することは、直ちに独占禁止法上問題となるものではない」とする。
 - 29) インターネット・ライブ配信活動に係るマネージメント契約期間中の無断ライブ配信に対する損害賠償請求事件(東京地判令6・5・31LEX/DB25617515)では、「基本的、一般的なノウハウを生かした可能性があり、それ以上に、「固有の有用性、希少性の高い営業秘密を不正に利用」した無断ライブとは言えないとされたが、原告会社に対する明らかな義務違反による損害を認めた。また、商標権登録を理由とする専属のマネージメント契約終了後のバンド活動制限に対する損害賠償請求事件(東京地判令4・4・28LEX/DB25572511、知財高判令4・12・26LEX/DB25572538)では、原告バンドグループに対するパブリシティ権侵害による損害を認めたが、専属義務等の競争禁止の合理性については、本条項の目的、保護される利益と不利益その他の状況を総合考慮して判断するとされ、「先行投資回収には何ら関係がない」として被告側の主張を認めなかった。いずれのケースも優越的地位の濫用については、直接かつ積極的な判断をしていない。
 - 30) 中日ドラゴンズ私設応援団事件・名古屋地判平22・1・28判決集56巻第二分冊634頁。優越的地位の濫用に基づく24条訴訟であるが、球場内での応援不許可や入場券販売拒否をめぐる争いで、本稿の課題とは乖離する。
 - 31) いわゆる消費者優越性について、公正取引委員会「デジタル・プラットフォーム事業者と個人情報等を提供する消費者との取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」(令1・12・17公表、令4・4・1改正)参照。
 - 32) 不正競争防止法の記述については、経済産業省知的財産政策室(編集)『逐条解説 不正競争防止法[第3版]』(商事法務・2024年)、高部真規子『実務詳説不正競争訴訟[第2版]』(金融財政事情研究会・2025年)参照。また、実務家の視点によるものとして、片山英二・服部誠・安倍嘉一・葛大輔『企業情報管理実務マニュアル——漏えい・事故リスク対応の実務と書式[第2版]』(民事法研究会・2025年)、ビジネス法務2026年1月号「特集2:営業秘密管理の最新実務——基本から海外動向まで」(中央経済社・2025年)ほか参照。
 - 33) 経済産業省「営業秘密管理指針」(平15・1・30、最終改訂令7・3・31)。
 - 34) 茶園成樹『不正競争防止法[第2版]』(有斐閣・2019年)90頁、小倉秀夫・高瀬亜富・金井重彦・山口三恵子(編集・著)『新版 不正競争防止法コンメンタール』(第一法規株式会社・2025年)828頁[高瀬亜富]。
 - 35) 新薬産業スパイ事件・東京地判昭59・6・28判時1126号6頁。
 - 36) 不正アクセス罪(2条4項1号、11条)につき、鎮日征樹・西貝吉見・北條孝佳(編集)荒木泰貴・遠藤聡太・葛大輔・津田麻紀子(著)『情報刑法I——サイバーセキュリティ関連犯罪』第4章第1節～第3節(弘文堂・2022年)98頁[西貝吉見]参照。従業員に成り済まして他人のIDを取得したり、元同僚らのパスワードを使ったりするなどして、情報システム等にアクセスし顧客名簿等の情報を引き出すケースが考えられる。
 - 37) 経済産業省知的財産政策室・前掲注32)参照。
 - 38) 個情法2条1項は、生存する個人に関する情報であって、氏名、生年月日その他の記述等から特定個人を識別可能なもの、または、個人識別符号が含まれるものを個人情報と定義する。なお、個人データの利活用による公益性の増大とプライバシー保護との緊張関係については重要な課題であるが、本稿では扱わない。
 - 39) 2014年に派遣社員が情報データベースの複写を名簿業者に転売した行為に対して、不正競争防止法違反を問おうとした事件が契機になっている。宇賀克也『新・個人情報保護法の逐条

- 解説』（有斐閣・2021年）864頁。
- 40) 2023年9月16日付日本経済新聞。建築関係人材派遣会社が保有する名刺データの提供をめぐる事件である。
- 41) 2023年12月19日付読売新聞。
- 42) 個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（平28・11公表、令7・6一部改正）。
- 43) 個人情報保護委員会「株式会社四谷大塚に対する個人情報の保護に関する法律に基づく行政上の対応について」（令6・2・29公表）。
- 44) 内閣府 Web ページ「経済安全保障：重要経済安情報保護活用法」掲載の各資料参照（https://www.cao.go.jp/keizai_anzen_hosho/hogokatsuyou/hogokatsuyou.html）。
- 45) 防衛・外交・特定有害活動の防止・テロリズムの防止の4分野に関わる特定秘密の保護を目的とする。情報漏洩の可能性とともに、プライバシー問題の懸念を指摘するものとして、青井未帆・斉藤豊治・清水勉・田島泰彦・晴山一穂・三宅弘・村井敏邦『逐条解説 特定秘密保護法』（日本評論社・2015年）135頁〔青井未帆・清水勉〕ほか参照。
- 46) 内閣府政策統括官「適性評価に関するQ&A（第1版）」（令7・5・2公表）3頁。過度の転職防止は好ましくないとする趣旨の見解もある。2004年6月4日付東京新聞（玉井克哉東京大学教授に対するインタビュー記事）。
- 47) 山内洋嗣「近時のコンプライアンス関連法制の改正及びその実務運用への影響——公益通報者保護法改正，日本版司法取引の導入，課徴金制度改正を題材に」ジュリスト1568号（2022年）37頁は，実務家の視点から本稿が扱う制度改正の影響とコンプライアンスのあり方を論じる。
- 48) 田口守一『刑事訴訟法 [第7版]』（弘文堂・2017年）172頁，吉田雅之『一問一答 平成28年刑事訴訟法等改正』（商事法務・2018年）56頁参照。中里浩「独占禁止法における課徴金減免制度と刑事罰の関係——刑事合意制度との比較の視点から」現代法学47巻（2024年）35頁は，合意・協議制度と課徴金制度の異同および補完性を検討する。なお，合意制度の第1号事件（東京地判令1・9・13刑集76巻4号567頁）は，海外公務員贈賄罪に対する不正競争防止法違反事件であり，また，2025年8月14日付朝日新聞によれば，第6号事件は，官製談合事件に適用された模様である。
- 49) 代表者名義のもと，証拠等を伴う形で書類を作成し申請されることが，減免要件になっている。ただし，立入り調査後の調査協力による減額が認められることがある。公正取引委員会 Web ページ「課徴金減免制度について」（https://www.jftc.go.jp/dk/seido/genmen/genmen_2.html）参照。
- 50) 申請競争に依らない課徴金の減免機会もある。平成26年改正で不当表示に対する課徴金制度を導入した景品表示法8条は，「相当の注意を行った者」と認められない場合に限って課徴金納付を課すとして，適正表示を担うべき事業者におけるコンプライアンス体制の確立と実効性の確保を賦課要件とする制度設計をしている。
- 51) 消費者庁参事官（公益通報・協働担当）室（編集）『逐条解説 公益通報者保護法 [第2版]』（商事法務・2023年）。企業における公益通報者保護制度の課題については，田中亘『企業法学の方法』（東京大学出版会・2024年）361頁参照。
- 52) 報道によれば，東京地裁は，元従業員が営業秘密（社内の稟議書等）を雑誌記者に提供したことにつき「正当な権限なく資料を持ち出し」として元従業員に約270万円の賠償を命じたが，報道目的から稟議書を掲載した出版者らに対する請求は認めなかった。ニデック「東洋経済新報社，元従業員他への民事訴訟提起等に関するお知らせ」プレスリリース（2023年6月28日），2025年11月25日付中日新聞。本事件の詳細は不明であるが，一般的には，公益性の内容，使用・開示範囲・種類，収集の態様，意図・目的などから，ケースバイケースで判断することになる。
- 53) 従業員・退職者らに限らないが，法人を含む人に関して，公然とその社会的評価を害する程度的事实を摘示して人の名誉を毀損すると名誉毀損罪（刑法230条）が，また，事実の摘示をしないでも公然と人の社会的評価を害すれば侮辱罪（231条）が成立する可能性がある。虚偽の風説流布による営業上の信用毀損には，信用毀損罪ないしは偽計信用毀損罪（233条前段）が成立することもある。
- 54) 高部・前掲注25）228頁。
- 55) 営業誹謗行為に対する不正競争防止法と独占禁止法における関係性については，和久井理子「営業誹謗行為と独占禁止法」根岸哲先生古稀祝賀『競争法の理論と課題』（有斐閣・2013年）307頁参照。
- 56) 高部・前掲注25）279頁。
- 57) 第一興商事件・公取委平21・2・16審決集55巻500頁。
- 58) ドライアイス仮処分事件・東京地決判平23・3・30判例集未搭載。渡辺・前掲注27）103頁は本件本案に対する判例評釈であるが，本件競争禁止義務契約が優越的地位の濫用にあたらぬとする判旨を批判的に検討する。

さいとう・たかひろ 南山大学法学部教授。最近の主な論文に「労働市場における競争政策と競争法の展開——欧米競争法における法執行と改正法案の動向」公正取引849号33頁（2021年）。経済法・競争政策専攻。