

## 寄稿

## ～技術流出防止と営業秘密の管理～

羽鳥国際特許商標事務所 弁理士 中村 希望

昨今、退職・転職者による技術流出の問題が報じられ、いわゆる「人材流出」が「技術流出」と相俟って問題視される傾向があるように感じています。

しかしながら転職する技術者も、好んで人材流出に加担しているわけではありません。リストラされ、生きるためにそのような選択をせざるを得ないこともあるでしょう。新たな活躍の場を求めて転職することもあってでしょう。技術者にも職業選択の自由が保障されるべきです。一方、人材流出に起因する技術流出を防止するために、退職時には競業禁止契約（ライバル企業への転職を禁止する契約）を結ぶことも広く行われているようです。その有効性については議論のあるところですが、一人の人間として与えられている職業選択の自由と、企業が積み上げてきた有用な情報の保護との均衡を図らなければなりません。

では現在法律で守ることのできる技術情報とは何でしょうか。企業が持つ技術情報すべてが守られるわけではなく、公知技術のような、文献を探しさえすれば誰でも分かる技術は、例えそれが流出しても法律上保護されません。不正競争防止法によって法律上保護されるのは「営業秘密」と言われるいくつかの条件を満たした情報のみです。「営業秘密」に該当するためには、①秘密として管理されていること（秘密管理性）②事業活動に有用な情報であること（有用性）③公に知られていないこと（非公知性）という三つの条件を満たす必要があります。特に①の秘密管理性の要件を満たすのは意外とハードルが高く、アクセス制限をかけるなどの秘密管理をすることのみならず、社員が機密情報であることを認識できるように体制を社内構築しなければなりません。そして社員との雇用契約を見直し、細部までしっかりと契約書に残すことで、社員の機密情報に対する意識を高めることも重要と思います。

秘密管理はどんな中小企業でも対策を講じることができそうです。意図しない技術流出を防ぐためにも、まずは自社の技術の整理整頓からはじめ、秘密管理体制を見直してみるのはいかがでしょうか？

## 寄稿

## ～社会資源を駆使した法的サービスの提供～

弁護士 宮武 優

ある離婚事件が無事に解決し、依頼者と共に市役所へ離婚届を提出しに行った時のことです。市役所のカウンター脇に「応援します！ひとり親家庭」というタイトルのパンフレットがあることに気がつきました。そのパンフレットには、児童扶養手当、生活保護、母子家庭等自立支援給付事業、県営住宅への優先入居等の一人親家庭（特に母子家庭）に対する種々の支援制度の解説がまとめられていました。これらの制度の中でも、母子家庭等自立支援給付事業は、一定の要件を満たす場合、看護師や社会福祉士等の資格取得を目指す母子家庭の母親などに、最大で月額一〇万円を支給するというもので、一人親家庭にとって大変心強い制度となっています。

離婚するためには結婚の何倍ものエネルギーが必要だというのは、よく言われることです。夫婦の一方が離婚に反対している場合や親権が争われる場合には、離婚が成立するまでに多くの労力や時間を要します。そこで、離婚事件の当事者にとって弁護士による支援が必要になるわけですが、一人で子どもを育てなければならなくなった親にとって、離婚は新たな生活のスタート地点でもあります。特に、それまで専業主婦であった母親は、元夫からの養育費の支払いがあったとしても、基本的には一人で自身と子どもたちの生活を支えていかなければなりません。その苦労は、想像するに余りあるものです。

弁護士は、配偶者との離婚を求める依頼者から事件を受任する場合、依頼者が離婚するまでの手続きを担当することになります。ですから、弁護士にとっては離婚がゴールとなります。しかし、依頼者が配偶者と離婚することができた時に、依頼者のその後の生活を見据えたうえ、一人親家庭の支援制度などの社会資源を利用できるようにサポートすれば、依頼者にとって大変心強いのではないかと思います。このようなことは、すでに先輩弁護士の方々が実践されていることなのかもしれません。逆に、社会福祉士の方の担当分野であり、弁護士のすることではないという考え方もあるのかもしれませんが、私なりに考えた手法として、社会資源を活用しつつ依頼者のニーズにこたえていきたいと考えています。