

論文 / 著書情報
Article / Book Information

論題(和文)	インドにおける営業秘密保護の留意点
Title(English)	Key points to protect Trade Secret in India
著者(和文)	田中義敏, 仁戸田一之
Authors(English)	Yoshitoshi Tanaka
出典(和文)	発明, Vol. 111, No. 10, pp. 51-55
Citation(English)	The Invention, Vol. 111, No. 10, pp. 51-55
発行日 / Pub. date	2014, 10

インドにおける営業秘密保護の留意点

Key points to protect Trade Secret in India



仁戸田 一之

2030年、インドは中間消費者数が9.6億人と世界一の規模の市場になると予測されており、日本企業の進出は増え続けているが、これに伴い、インドにおける日本企業の営業秘密保護の重要性が増してきている。

インドの医薬品を中心とする知的財産権制度上の議論は多く存在するが、営業秘密に関する報告はあまり行われていないようだ。本稿ではインド特有の営業秘密保護について説明する。読者の意識づけの一助となれば幸いである。



田中 義敏

1. はじめに

現在、インドはコモンローに基づく契約法と衡平法の原則にのっとり営業秘密（トレードシークレット）を保護しており、直接的にこれを定義している制定法は存在しない。

契約法は、当事者間の契約により営業秘密を保護しようとするもので、契約対象として規定した情報が営業秘密の要件を満たさない場合でも、保護対象とすることが可能である。

また、衡平法は主にイギリスで採用された裁判官による裁判体系である。これは従来のコモンローでは十分に対応できない事項について、個々の裁判で必要な個別救済を行う考え方であり、個別救済の集合として蓄積されたものをいう。

しかし、営業秘密の保護に関しては、衡平法に基づく体系的なガイドラインを作成できるまでには至っていない。

インドはTRIPs協定に加入しており、営業秘密は「開示されていない情報」として同協定によって規定・保護される。そして、その開示されていない情報が、以下の3要件に該当する場合には、元の所有者の承諾を得ずに他の者が当該情報を開示することを禁じている。

- ① 一般的に知られていない秘密である
- ② 秘密であることによって商業的価値がある
- ③ 秘密として保持する合理的な措置が採られている

現在、インドはTRIPs協定への加盟に伴い、営業秘密に関する制定法（The National Innovation Act）の作成中である。国内制定法の整備によって営業秘密保護の体系化がなされるが、この点は今後の推移を見る必要がある。

コモンローを採用している米国やイギリス等の国々と比較して、特に注意すべきなのがインド契約法27条である。同条によれば、フランチャイズ等における「のれん分け」に関する同業間の競争禁止契約のケースを除き、合法的な転職、取引やビジネスを禁止する契約は厳しく制限される。

したがって、退職後の競合他社への転職を契約で制限するのは難しい。従業者が競合他社に転職する際は、いかに営業秘密保護を実現するかについて、特別の注意が必要である。

以上のように、インドの営業秘密には、歴史的・法体系的に幾つの特徴があり、知的財産権保護の制度運用に関する事項に加えて注目すべき点がある。

2. インド契約法27条の考え方

「いかなる契約においても、合法的な転職、取引、ビジネスを制限する規定は無効である。ただし、のれんを販売した者が競争禁止契約により、のれんを購入した会社や個人が同様の事業を行う特定の期間、のれんを販売した者が同様の事業の遂行を制限することは、裁判所によって、その事業形態の観点から合理的であると判断される」

1872年に施行されたインド契約法27条では、適法な事業や取引を制限するような契約書の規定は無効である旨が規定されている。同条の解釈としてインドの判例では、「契約期間中の競争禁止義務は有効であるが、契約期間終了後の競争禁止義務（競合企業への就職制限）は無効である」という考え方が示されている。

雇用契約においては、役員や被雇用者に対して、退職後の競業禁止義務を課すことが無効となる場合がある。つまり、退職時に退職後の営業秘密保持契約の全面的な有効性を主張できる体制になっていないのである。一定期間、秘密保持義務を契約で規定することは可能だが、退職後の秘密保持契約の有効性までを保証するものではない。

この点に関し、インドの最高裁判所は、Niranjan Shankar Golikari vs. Century Spinning and Manufacturing Co., Ltd. 事件において、契約法27条の規定を適用するための基準を設定している。

コモンローの場合、合法的な取引または転職を行う際に、その権利を有することが一般原則となっているが、同27条は契約の自由に干渉する場合でも「干渉」を積極的に認めている。使用者は、雇用期間終了後に被雇用者との競争から自己を保護する権利を有さず、新たな使用者は、被雇用者の採用によって以前の使用者との競争から自己を保護する権利を有する。すなわち裁判所は、雇用の契約中と終了後に課すことのできる制約を転職時点で区別しているのである。

以前の使用者が、退職後も契約の自由における権利を主張しようとする場合、その契約で制限した事項の合理性を立証する必要がある。そして、これが立証された場合には、新たな使用者側に退職時の契約における制限が無効であることを立証する責任が転換される。

本事件の判決により、雇用期間中と雇用期間終了後の制限については、別々の配慮が必要であることが示された。一般的に雇用期間中は被雇用者が役務を提供し、雇用者は対価を提供するため、雇用契約における競争制限項目は契約法27条の制限を受けないが、雇用期間終了後は、被雇用者は元の使用者と競合する権利を有する。このため、雇用契約に将来の競争制限の項目が盛り込まれていた場合でも、かかる条項は取引の不当な制限とみなされ、無効となる可能性がある。

しかし、契約法27条の解釈適用に関しては、個別事例において異なる見解が示されており、現実のビジネスの場面で一義的な解釈を行うことは危険を伴う。例えば、Ambiance India Pvt. Ltd. vs. Shri Naveen Jain 事件の判決において、雇用期間終了後には被雇用者が自由に自己の仕事に従事したり就職することができるかと判断している。

一方、Polaris Software Lab., Ltd. rep. by its Company Secretary vs. Suren Khiwadkar 事件の判決において、裁判所は、以下の所見を示している。

「すべての被雇用者は、使用者に対して契約に基づく暗示の誠実義務を負う。この暗示義務は、使用者の商業上の秘密に係る権利を保護するために、雇用契約の終了後も秘密保持義務として有効に存続する」

インド契約法27条は、被雇用者の退職後における個人の権利行使の制限を厳しく禁止する制定法であり、インド特有の法律である。被雇用者が在職中に行った営業秘密の漏洩は、雇用契約や秘密保持契約に基づき、対象となる営業秘密の指定、扱い方法や漏洩の際の罰則等、直接的に対応できるが、被雇用者の退職後の営業秘密漏洩については、その情報が営業秘密であるか、また、元社員は秘密保持義務を負うかなどについては裁判所の判断による場合が多く、契約法27条の存在が強く関係してくる。

例えば、前職中に得た顧客リストに基づいて転職先で営業を行った場合の顧客リストの保護において（たとえ当該顧客リストが「秘密」と明示され、退職時の秘密保持契約の対象となっていなくても）、退職時の秘密保持契約の合理性に基づく効力と契約法27条の効力のどちらを優先するかといった判断は、個々の案件ごとに裁判所で行われる。

このような観点から、インドの営業秘密保護において契約法27条は大きな影響力を持つわけである。

雇用期間中の営業秘密保護は、秘密保持契約あるいは雇用契約の秘密保持項目によって直接実現することができるが、雇用期間終了後の秘密保持に関する契約は、契約法27条の観点からその対象や期間を慎重に判断しなければならない。

例えば、雇用期間中の被雇用者の役職、報酬、業務内容の観点からの判断も必要である。

ここで重要なのは、インドにおいては雇用期間中と雇用期間終了後で、競業禁止義務に関して明確に区別されている点である。雇用期間中は、労働機会と労働対価の受領という環境下にあり、雇用主から被雇用者に対する制限は有効であるのに対し、雇用期間終了後は、そのような機会と対価を得る環境にはないため、過度の制限条項を置くことは、被雇用者に厳しく不合理な環境を与えるとして無効とされる。



日本では「退職後、1年間は競合企業に就職できない」旨の取り決めることは、契約の適法性、企業の利益、従業員の地位、制限地域、期間、競業行為の範囲あるいは代償措置等の点に注意すれば可能であるとの判断が判例によって示されているが、インドでは、制定法である契約法27条がその制限の効力に直接言及していることにより、競業制限が極めて合理的である必要があり、こうした雇用期間終了後の競業禁止義務の規定は無効とされることがある。

ただし、規定を設けること自体は違法ではなく、無効であることを了解したうえで退職する被雇用者の心理的拘束力を期待して、雇用期間終了後の競業禁止義務の規定を設けることも現実には行われている。契約法27条の存在は意識すべきであるが、雇用契約に関連して被雇用者の会社への忠誠を意識させるためには、競業禁止義務を明示して契約書に規定しておくことが適切と考えられる。

また、契約法27条が存在するが故に、雇用期間終了後に被雇用者が競合企業に転職して秘密情報を不正使用しないように、適切なドキュメント管理、厳格な内部統制、被雇用者教育、秘密情報へのアクセス制限、セキュリティシステム、情報開示基準の整備等、秘密情報の漏洩防止に関する広範かつ詳細な管理体制を完備しておくことが重要である。

3. Bombay Dyeing and Manufacturing Co., Ltd.事件

インドでは、法律によって営業秘密は保護されているが、裁判所における個別案件での営業秘密保護に関する判断は、コモンローの判例に基づく形で行われている。

したがって、関係する判例の分析が重要であることから、契約法27条に関連する最近の判決を選択・分析し、営業秘密保護におけるインド特有の問題点を洗い出してみた。

「INDIAN KANOON (<http://indiankanoon.org/about.html>)」において“Trade Secret, Employee, Contract”の検索ワードを使用し、2007年1月～2011年12月の5年分の注目判決を抽出した。なお、この検索ワードを選定した理由は、以下の条件で絞り込むためである。

- ① 営業秘密に関する判決である
- ② 企業における被雇用者に関する判決である
- ③ 被雇用者と企業に雇用契約や秘密保持契約が存在する

検索でヒットした中から著作権侵害の事件、雇用期間自体が争われた事件、不法行為事件、刑事事件を除外した結果、Bombay Dyeing and Manufacturing Co., Ltd.事件を抽出した。

これは2010年の判決であり、当時原告の会社で雇用されていた被告が退職後に原告の営業秘密を競合他社に漏洩したとして争われている。比較的最近のインドの高等裁判所における判決であるにもかかわらず、過去のイギリスや米国の判例を多く取り上げている点で注目に値する。

また、引用判例の時期も1948～2003年の長期間に及んでいることから、インドの裁判所における営業秘密保護の概念が長期間の法解釈に基づいていると考えられる。以下では、当該判決で引用されている幾つかの論点について解説する。

(1) Saltman Engineering Coy. Ltd., vs. Ferrotec Ltd. 事件 (1948年/イギリス)

まず、秘密情報としての適格性を備えているか否かという点に関して、「情報が秘密であるためには、当該情報が秘密である性質を有し、公共の財産や公知の情報ではない必要がある。多くの人々が使用可能な情報に対し、当該情報の作成者が自らの頭脳を用いて作成した成果は、秘密とされることが可能である。すなわち、公知の情報を使用していたとしても、これらを元に独自に作成された情報は、本人の頭脳を用いて作成されている限り、秘密情報である」との判断が、本事件判決を引用して示されている。

(2) Terrapin Ltd. vs. Builders Supply Co., (Hayes) Ltd. 事件 (1960年/イギリス)

また、「秘密情報がどのように提供され、使用されたかを考慮する必要がある」ことを秘密保護の要件とする判断が、本事件判決を引用して示されている。

(3) Seager vs. Copydex, Ltd. 事件 (1967年/イギリス)

本事件判決を引用して「原告の明示的あるいは暗示的な同意を得ずに、直接的あるいは間接的に秘密情報を得た被告は原告の権利を侵害している」との判断が示されている。

上記(2)と(3)については、わが国の不正競争防止法で定められている営業秘密の要件と異なるものではなく、日本企業にとっても当然に必要な要件として認識されているものと考えられる。

**(4) Star INDIA Private Limited vs. Laxmiraj Seetharam
Nayak 事件 (2003 年/インド)**

営業秘密保護の対象にならない情報については、「戦略や政策等の単語の使用そのものは情報に秘密性を与えない。一般の被雇用者全員が特に努力することなく知っている情報は公知の情報である。営業や医師の技量は通常の雇用によって得られたものであり、営業秘密に該当しない」との判断が、本事件を引用して示されている。

昨今、多くの分野で用いられる「戦略」という用語が記載されていても、それ自体が秘密保護の対象にはならず、その表現をもって秘密性を主張するのは難しい。また、わが国では「社外秘」との表示で秘密管理体制を主張する例が見受けられるが、これはインドでは認められない。

本事件では、放送会社の重役が競合会社に就職するため、雇用契約の途中で退職を希望したが、雇用主である放送会社は重役が多くの営業秘密を知っていることから、契約満了までの勤務を要求した。これが契約法27条違反に該当するかどうかで争われた。重役が営業秘密を知っているかどうかで争点の一つとなったが、裁判所は放送会社の主張する営業秘密は会社内部で多くの社員が知っており、重役の知識や技能は固有のもので営業秘密に当たらないとの判断を示した。

このように、インドでは個人の技能や知識は営業秘密として保護されないため、営業秘密として保護を検討する情報にこれらが含まれていた場合、注意して対応する必要がある。

いずれにせよ、インドの営業秘密に関する判決では、その多くがイギリスや米国の判例を引用しているが、本裁判では両国の判例は引用されておらず、インド独自の判断であるといえる。インドにおける営業秘密の特徴を見いだすうえで、本事件の判決は非常に重要である。

**(5) Universal Thermosensors Ltd. vs. Hibben and others
事件 (1992 年/イギリス) および Rivendell Forest
Products Ltd. vs. Georgia-Pacific Corporation 事件
(1472 年/米国)**

本事件判決では、秘密管理性としての要求事項や、秘密管理の厳格な体制を構築するうえで留意すべき事項が記載されている。特に、秘密情報を得るために費やした労力と費用、第三者の入手困難性に関しても要求事項として明記されてい

るため、徹底した秘密管理体制の構築が必要になることに加え、価値ある情報を秘密管理下に置くために必要な手段を講じていたかどうかで問われることになる。

**(6) BLB Institute of Financial Markets Ltd. vs. Ramakar
Jha 事件 (2008 年/インド)**

本事件判決を引用して「企業秘密の公開制限の権利は所有権よりも優先される。秘密として入手した情報の公開は、その情報がその他の手段で公知のものとならない限り制限することができる。被告は秘密に対する理解と認識がないので、被告による特製ソフトウェアのマニュアルの保有は原告の不利益となる」との判断が示されている。

この事例は、顧客ごとにカスタマイズしたソフトウェアにおける秘密管理の重要性を示唆するものであり、システムを開発する際のシステムエンジニアに対する秘密情報管理の徹底が求められることを示している。

情報公開行為を制限できるという権利規定の裏には、しっかりとした制限を課しておかなければ、秘密保護の利益を得にくくなることが考えられる。高度なコンピュータ技術をもとに世界を席巻するインドのIT産業ならではの特徵として、わが国のソフトウェア産業関連企業においても十分に留意する必要がある事項といえよう。インドの情報産業の成長と同時期である2008年に下された判決を引用していることも注目に値する。

(7) Cranleigh Precision Engineering Co., Ltd. vs. Bryant 事件 (1956 年/イギリス)

本事件判決で示された以下の判決文の考え方は、わが国ではなじみが薄いかもしれない。

「秘密情報を得た者が当該情報を利用して、新たな使用者に対するSpringboard（飛び板）行為を行うことはできない。当該情報が既に公開された情報であったとしても、飛び板を目的とした情報漏洩は許されるものではない」

これは、自らに有利となる転職を目的とした新たな雇用関係への飛び板的な行為は禁じられるべきであるとして、情報漏洩への厳しい対応を求めるものであり、当該秘密情報と新たな雇用関係の関連性における被雇用者の思惑が審理の対象になる点で、新たな被雇用者側としては教訓にすべきであると考えられる。



Key points to protect Trade Secret in India

例えば、システムエンジニアがカスタマイズのために顧客企業において常駐で作業を行っているとき、自らが保有する秘密情報を自らの飛び板として顧客先に漏洩し、顧客先での雇用関係を築こうとする場合などが挙げられよう。

以上、Bombay Dyeing and Manufacturing Co., Ltd.事件の判決において引用された判例から、インドにおける営業秘密保護については、イギリスあるいは米国における判決や、TRIPs協定および各国での秘密保護に関する制度の基本的な考え方を踏まえていること。さらに、企業内の秘密管理性を主張する管理体制の構築が重要であり、ソフトウェア産業で起こりがちなカスタマイズ情報等の扱いに関して、わが国企業がインドにおいて行うべき秘密管理体制構築の重要性について、大きな示唆を与えるものと思われる。

4. おわりに

インドはWTOに加盟しており、営業秘密はTRIPs協定39条の規定に拘束される。つまり、秘密管理体制、秘密情報の価値、非公知であることが求められる。この点では、他の多くの国と大きく変わるものではないが、インドでは、契約（秘密保持契約、雇用契約、技術的ノウハウ契約等）、あるいはコモンローにおける衡平法に基づく保護が認められている。

衡平法とは、英米法の国々におけるコモンローで解決できない分野に適用される法準則である。英米法において、コモンローは、イギリスのコモンロー裁判所が下した判決が集積してできた判例法体系であるのに対し、衡平法は、コモンローに頼るべきでないと認められる事件に対応するため、大法官が与えた個別的な救済が、雑多な法準則の集合体として集積したものである。

衡平法の観点による営業秘密の保護は、インドの特徴的な判断として注意すべき点である。本稿で注目したBombay Dyeing and Manufacturing Co., Ltd.事件においても、イギリスや米国のコモンローの判決を引用することに加え、インド

の裁判所で衡平法が適用されている点が重要である。その代表例が「Springboard Doctrine（飛び板原理）」であろう。

秘密情報を漏洩された原告側からみて、被告に対し、転職先で評価されたいという意思があったか、またはそれを目的とした行為が存在していたかどうか、裁判における主張として重要であり、原告企業が職中における行動監視機能を持っていることが重要な要素となるので、企業は被雇用者の在職中の行動にも十分注意を払う必要がある。

インドにおける営業秘密保護の特異な点は、契約法27条の存在である。インドでは同条により、退職後の被雇用者の行動の制限は合理的でなければならないため、企業は被雇用者の雇用契約において、その退職後の一定期間の秘密保持あるいは競業避止義務を課す必要があると考えられる。

これら退職後の義務を雇用契約に明記することによって、企業は被雇用者の退職後の義務への対価を在職中の賃金に含めて支払うといった主張も可能になるのである。

しかしながら、退職後の義務は極めて合理的である必要があるため、被雇用者の役職、報酬、業務内容から総合的に判断すべきであり、雇用契約も各被雇用者ごとに、退職後の営業秘密保護義務に関する項目について異なる対応が求められるであろう。関連してインドにおいては、通常の雇用によって得られた知識や技能は営業秘密とはみなされないというインド特有の判例もあるので、退職後の保護を目指す営業秘密の内容についても、知識や技能と切り離すことのできるものに限定しなければならない。

躍進するインド。世界中から注目される巨大市場と将来の可能性から、同国において事業展開する際には、営業秘密保護について他国とは異なる点が存在することが分かった。

本稿では限られた範囲で考察を試みたが、前述したインド特有の衡平法の考え方も踏まえて、企業における秘密管理体制を立案・実施する必要があるだろう。

仁戸田 一之 dts Japan 代表取締役副社長

2013年、東京工業大学イノベーションマネジメント研究科田中研究室卒業。

日本モトローラ社でデジタルシグナルプロセッサの営業技術を担当後、米国のdts社で、世界各国の企業とオーディオ技術のライセンス交渉およびライセンシング・プログラム全体の構築および管理を担当し、現在に至る。

田中 義敏 東京工業大学イノベーションマネジメント研究科教授

東京工業大学理工学研究科原子核工学専攻修士課程修了。特許庁、科学技術庁、UCLA、日本テトラパック株式会社を経て、2002年より東京工業大学大学院にて知的財産教育研究に従事。

知的財産専門職大学院協議会理事、日本知財学会、日本MOT学会、研究・技術計画学会、日本感性工学会等会員、弁理士（特許侵害訴訟代理業務付登録）。