

## 秘密保護同意書締結時の留意点

2020年09月30日

I-GLOCAL CO., LTD. ホーチミン事務所

Le Anh Phuong

### はじめに

会社の秘密や技術上の秘密の保護は、会社にとって常に重要な問題である。秘密漏えいが起きてしまうと、深刻なケースでは、重要な情報が競合他社の手に渡り、事業に甚大な損害を与えることになる。現在のベトナム労働法では、雇用者は、業務上の秘密や技術上の秘密の保護について労働者と交渉する権利があるとされている。本稿では、企業など雇用者が労働者と秘密保持同意書(NDA)を締結する際の留意点について説明する。

#### 1. 秘密保持合意書(NDA)とは?

秘密保持合意書、Non-Disclosure Agreement (以下、「NDA」という)とは、複数の当事者間で、当事者が秘密情報、営業秘密、会社の技術上の秘密などを開示しないことを約束する合意書である。NDAは、企業が市場で競争優位性のある製品を生み出すためのノウハウの保護を目的とする。市場メカニズムの拡大・成長に伴い、これらのノウハウは、投資活動やパートナー、潜在的な顧客などの情報とともに、法律で保護されるべき「営業秘密」とされる。

#### 2. NDAについてのベトナム法令の規定

ベトナムでも、企業活動においてNDAは広く一般に締結されているが、これまでのところ、ベトナム法令が明確に規定しているのは、2005年知的財産法(2009年改正・補足)(以下、総称して「2005年知財法」という)における営業秘密の認定と保護のみであり、この問題に関する個別の、直接的かつ具体的な法律文書はベトナムには存在しない。2005年知財法第4条23項によると、営業秘密とは、「財政的投資、知的投資から得られた情報であって、開示されておらず、かつ、事業において利用可能な情報」と定義される。企業の事業運営に影響を与える非常に重要な要素と考えられる。営業秘密は、同法第84条の要件を満たしていれば自動的に保護される。その要件は以下のとおりである。

- 共通の知識でなくまた容易に取得されるものでもないこと
- 業として使用されるときは、それを所有又は使用しない者よりもその所有者に対して有利性を与えることができること
- それが開示されず、また容易に入手することもできないよう必要な措置を講じてその所有者が秘密を保持していること



I-GLOCAL  
incubate the next

営業秘密の所有者とは、「適法に営業秘密を取得し、かつ、それを秘密に保持する組織又は個人」(同法第121条(3))を指す。営業秘密であれば、所有者は法律に基づいて所有し、使用する権利を有する。また同法第127条では、営業秘密を侵害したとみなされる行為を特定している。

### 3. 企業が労働者と締結する NDA

NDA は、雇用者と労働者との間でも締結することができる。労働者は、雇用者のもとで業務をおこなう際に営業秘密に関する情報にアクセスしたり、把握したりする機会がある。そこで、情報の漏洩、特に競合他社が営業秘密を入手・利用することで生じる不利益を防止するため、ベトナム労働法においても雇用者が労働者と NDA を締結する権利が認められているのである。2012 年労働法第 23 条 2 項では、「被雇用者が法律の規定に基づいて、営業上の秘密・技術上の秘密に直接関わる業務を行う場合、雇用者はその保護する内容・期間、被雇用者が違反を犯した場合における権利と賠償について、被雇用者と文書による合意を得る権利を有する」と規定されている。労使間で締結された NDA は、労働者が業務上知り得た秘密、事業情報、技術ノウハウを、雇用者の同意なしに第三者に開示したり、自己の目的のために使用・保管したりしないことを労働者が約束する民事契約の一種と理解される。

### 4. 企業が労働者と NDA を締結する際の留意点

労働者と締結する NDA の目的は、企業が競争市場における優位性を生み出し、維持するために多くの時間と労力を必要とする営業秘密を労働者による漏えいを防止することと、仮に漏えいが起きてしまった場合の賠償や懲罰の根拠を定めることにある。NDA の内容の詳細については労働法その他の法令でも特に明記されていないが、一般的には以下の主な内容が必要となるだろう：

- 両当事者の情報
- 機密保持の期間
- 営業秘密と違反行為の特定
- 秘密保持と非開示へのコミットメント
- 一般的合意事項
- 労働者が違反する場合の補償金と罰金の額

以下は特に留意が求められる点である。

#### 4.1. 締結の様式と時点

NDA は労働契約書の条項の一部として、労働契約書に含める形で締結することができる。実際、多くの企業でこのような形式で NDA の条項を定め、労働者の署名を得ている。これにより雇用者は書類作成の手間を減らすことができる。しかし労働契約書が終了すると、NDA の内容も終了したものとみなされ、労働者を拘束する効力がなくなってしまう点が懸念される。これについては、労働契約書とは別に NDA を締結することで、労働契約書が終了しても NDA の有効性を維持することができる。

NDA が労働契約書とは独立した民事契約であると考え、NDA を締結するタイミングも注意すべきポイントとなる。既に労働関係が確立した後に、雇用者が改めて労働者に対して NDA への署名を求めても、労



I-GLOCAL  
incubate the next

働者は NDA の条項に同意せず署名を拒否する可能性がある。この場合、雇用者は労働者に署名を強要することができない。そのため、NDA の締結は労働契約締結にあたっての前提条件の一つとするべきである。

#### 4.2. 機密保持の期間

機密情報の保持期間は、雇用者と労働者によって合意できる。NDA は労働契約書とは別個の民事契約である前提下、雇用期間と労働契約書が終了した後も 1 年ないし 2 年間、場合によっては永続的に秘密保護期間を指定することもできる。企業は、営業秘密の内容によって異なる秘密保持期間を規定することもできる。この期間の設定について特段の法律の規定はなく、両社の合意により決定できる。

#### 4.3. 営業秘密と違反の特定

NDA に起因する紛争が発生した場合、雇用者は (i) 開示された内容が営業秘密であること、(ii) 労働者が情報を開示したこと、の 2 点を証明しなければならない。この証明は、企業がどのような情報が営業秘密であるかについて明確な規制を定めていない場合、困難となる可能性がある。

営業秘密の特定は NDA の重要なポイントである。企業は NDA で明確かつ詳細な定義を設ける必要がある。

営業秘密の定義の仕方としては、例えば以下のような形もありうるだろう。

「会社の営業秘密は、会社・グループ会社・会社の顧客に関連するあらゆるデータと情報、会社・グループ会社・会社の顧客の現在または将来のビジネス上の関心、および会社・グループ会社・会社の顧客の製品内容、製品価格、プロジェクト情報、ならびに以下の内容を含む。

- (a) 製品の成分、製品価格、または製品に関連する情報
- (b) 原本及び翻訳された文書
- (c) 業務および会計処理、記録または報告からの情報、またはそれに関連する情報
- (d) 新入社員の採用または育成計画
- (e) 会社の契約内容、又はその他の契約関係に関する情報
- (f) 事業計画または戦略計画
- (g) 事業プロジェクトに関する情報
- (h) 書式、メモ、報告書、その他業務上の文書など、会社が機密情報とみなし、労働者に遵守を求めている文書その他の情報。」

営業秘密を特定することにより、営業秘密の侵害行為を明確にすることもできる。2005 年知財法第 127 条に基づくならば、以下のような行為は営業秘密の侵害に当たるといえる。

- 適法な管理者の安全対策に反して、営業秘密情報にアクセスして収集する行為
- 営業秘密の所有者の許可なく、その営業秘密情報を開示し、使用する行為
- 欺罔、誘引、賄賂、強制、誘惑などの手段を用いて営業秘密を開示させる行為や、営業秘密にアクセスしたり、収集・開示するために守秘義務のある人物の信頼を利用する行為
- 営業許可申請手続きに関与する特権的地位を利用して、申請者の営業秘密にアクセスし、情報を収集する行為、または所轄官庁の安全対策に反してそれを流通させる行為



I-GLOCAL  
incubate the next

- 営業秘密または他の相手からの営業秘密を開示する行為
- NDA 違反となる行為

#### 4.4. 労働者が NDA に違反した場合の補償金や罰金の額

労働者が NDA に違反して雇用者に損害を与えた場合、法的には労働者は賠償金を支払わなければならないが、雇用者側がその損害額を明確に立証することは常に困難である。このようなリスクを回避し、雇用者が労働者に実損害の賠償を求める根拠とするため、雇用者はベトナム民法第 360 条<sup>1</sup>に基づき NDA 上で具体的な賠償額を定める交渉することができる。また、民法第 418 条 3 項<sup>2</sup>によれば、労働者が NDA 契約に違反した場合に賠償金に加えて追加的な罰則を与えることもできるとされる。

#### おわりに

NDA は、営業秘密漏洩に関連する紛争処理の根拠を作るために有益であるが、最大の目的は秘密漏洩の防止であろう。労働者側から見れば、NDA は雇用者にとってのみ有益な片務的な契約である。この NDA を実質的に有効なものとするためには、NDA 条項の強化に加えて、NDA の公平性への配慮欠かせない。NDA の内容が過度に厳しいと、労働者に恐れを抱かせ、労働契約の締結を躊躇させる障壁にもなりかねない。NDA の作成にあたっては、労働者が営業秘密漏えいを思いとどまるだけの抑止力を保ちつつも、内容が一方的すぎず、罰則も厳しすぎないような留意が必要とされる。

<sup>1</sup> ベトナム民法 360 条（義務違反による損害賠償責任）「義務違反により生じた損害がある場合、義務者は損害の全部を賠償しなければならない。ただし、異なる合意がある又は法律に異なる規定がある場合を除く。」

<sup>2</sup> 第 418 条（違約罰の合意）第 3 項「各当事者は、義務に違反した当事者は違約罰のみを負い、損害賠償はしなくてよいとする、又は違約罰を負い損害賠償もしなければならないとするか合意することができる。各当事者が違約罰について合意したが、違約罰を負い損害賠償もしなければならないことについて合意していない場合、義務に違反した当事者は違約罰のみを負担しなければならない。」

#### 参考文献：

2005 年知的財産法（2009 年に改正・補足）

2012 年労働法

2015 年市民法