13章　秘密保持契約（NDA）　　第Ⅳ部　類型

従業員との秘密保持契約と就業規則

執筆　プロスパイア法律事務所　　最終更新日　2026年11月14日

一　どういう場面か：取引先とのNDAだけでは足りない

取引先とのNDAを丁寧に整えても、情報を外へ持ち出すのは取引先だけではありません。自社の従業員が退職して競合に移るときにも、同じ情報が動きます。この場面を、何で手当てするかが本稿の問題です。

労働者は、労働契約の存続中は、付随義務の一種として使用者の営業上の秘密を保持すべき義務を負っています（注1）。そうすると、従業員と別に秘密保持契約を結ぶ必要はないようにも見えます。

それでも結ぶのが望ましいのは、秘密保持義務の内容を明確にでき、従業員の理解を促して違反の抑止に役立ち、さらに営業秘密の要件の中で最も重要な秘密管理性が肯定されやすくなるためです（注1）。退職後については、付随義務としての秘密保持義務が労働関係の終了後も信義則上存続するという見解と、終了時に終わるという見解があります（注2）。後者によれば、別に契約上の義務を課していない限り、退職した従業員は労働契約に基づく秘密保持義務を負いません（注2）。**退職後の義務を付随義務に頼るのは危険なので、書面で手当てしておきます。**

本稿は、営業秘密の管理の側から、就業規則と誓約書をどう組み合わせるかを扱います。労働法の側から見た退職後の義務は、別稿「競業避止・秘密保持の退職後義務」が扱います。

二　何を見るか

1　就業規則の秘密保持規定

まず、懲戒の根拠があるかを見ます。常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作らなければならず、表彰および制裁の定めをする場合にはその種類および程度も定めます（注3）。秘密保持義務違反について解雇を含む懲戒処分を行おうとするなら、義務違反を懲戒事由として就業規則に明記しておかなければなりません（注4）。

誓約書との関係も確かめます。就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効となり、就業規則で定める基準によります（注5）。秘密保持契約が就業規則より労働者に不利な内容であるとして無効にならないよう、就業規則には、将来の秘密保持契約に書く内容の概括的な内容を規定しておくことが重要です（注6）。

誓約書を求める根拠があるかも見ます。関係が悪化してから個別に提出を求めても、拒まれることがあります。就業規則に、会社が必要と認めるときは在職中および退職後の秘密保持に関する誓約書の提出を求めることができる、と規定しておくことが望ましいです（注7）。

2　入社時・退職時の誓約書

入社時の誓約書には、①秘密保持義務、②目的外使用の禁止、③対象となる情報の特定、④社内からの持ち出しの禁止、⑤異動時・プロジェクト参加時・退職時等に誓約書を差し入れること、⑥退職時の情報の破棄・返還を書きます（注8）。

問題は③です。入社時には、その従業員がどの情報に触れるかが分からないので、対象は包括的・一般的にならざるをえません（注9）。しかし、対象が包括的であるほど、職業選択の自由の観点から義務が広すぎるとして無効と判断されるおそれがあります（注9）。そこで、異動時やプロジェクトへの参加時など対象を特定できる段階で、改めて誓約書を取ります（注10）。部署が変わって秘密性の高い情報に触れるようになる場合、役職が上がってアクセスできる情報が増える場合、秘密性の高いプロジェクトに関与する場合は、とくに必要性が高いです（注10）。

退職時には、入社時より対象が明確になっています。ここで対象を特定した誓約書を取り、情報の破棄・返還を義務づけます（注11）。退職時に提出を拒まれることもあるので、退職後の秘密保持義務と退職時の破棄・返還は、入社時の誓約書にも書いておきます（注12）。雇用契約が終わったあとは懲戒処分ができず、差止めと損害賠償を求められるだけになることも念頭に置きます（注13）。

中途採用者には逆向きの注意が要ります。前の勤務先の情報を持ち込まれると、受け入れた会社が不正競争防止法違反を問われかねません（注14）。採用時に、前の勤務先の営業秘密を侵害しないこと、前の勤務先に秘密保持義務を負う情報を開示しないことを約束させ、前の勤

務先の資料は一切提供してはならないと説明します（注14）。

3　秘密管理性の要件との関係

従業員との秘密保持契約は、営業秘密の管理そのものでもあります。経済産業省の営業秘密管理指針は、従業員に向けた秘密管理措置の例の一つとして、就業規則や秘密保持契約（誓約書）などの規程等において守秘義務を明らかにすることを挙げています（注15）。ポイントは、対象の従業員に、その情報が秘密で一般情報とは取扱いが異なるべきだという規範意識が生じる程度の取組みであることです（注15）。

ここで、包括的な書き方は別の問題も生みます。指針は、「職務上知り得た情報全て」といった形で秘密表示等をしているのに、情報の内容から当然に一般情報と従業員が認識する情報が著しく多く含まれると、秘密管理措置の形骸化と評価されないよう注意が必要だとしています（注16）。**広く書いた誓約書は、無効のおそれに加えて、秘密管理性を弱めるおそれもあります。**

従業員が体得した無形のノウハウや、職務として記憶した顧客情報については、従業員の予見可能性の確保と職業選択の自由への配慮から、原則として、営業秘密のカテゴリーをリストにしたり具体的に文書に記載したりして、紙その他の媒体に可視化する必要があります（注17）。

三　直し方

現在の規程と誓約書を見て、足りないものを次の順で足します。

1. 就業規則に、秘密保持義務（概括的な内容）、誓約書の提出義務、懲戒事由を置く
2. 秘密管理規程を作る
3. 入社時の誓約書を、二の2の①～⑥がそろった形にする
4. 異動時・プロジェクト参加時・退職時に、対象を特定した誓約書を取る運用を決める

就業規則の条項は、次の形が基本です。

> 第●条　社員は，次の事項を遵守しなければならない。
> （●）会社の内外，また，在職中であるか退職後であるかを問わず，会社の秘密情報を，業務上必要な目的以外の目的で使用してはならず，会社の事前許可なく第三者に対して開示，提供等してはならない。（注18）

秘密管理規程には、適用範囲、秘密情報の定義、区分、管理責任者・管理権限、秘密保持義務、目的外使用の禁止などを定めます（注19）。作るときに避けたいのは、厳しすぎる規程です。実態に合わない厳しい条件にすると、従業員が守らず、規程と実態が乖離して、かえって秘密管理性が認められにくくなる可能性があります（注20）。2015年の全面改訂前の指針を参照して作った規程は、過度に厳格になっている可能性があるので、見直します（注20）。区分を細かくしすぎると誤りが増えるので、必要最小限にします（注21）。作ったあとは、従業員に十分に説明します。従業員が理解しておらず、規程に基づく管理がなされていなければ、秘密管理性が認められる可能性が低くなります（注22）。

四　相手方への説明のしかた

相手方は従業員です。誓約書に署名を求めるとき、本人にとって気になるのは、転職できなくなるのではないか、という点です。

説明の中心は、何を守ってほしいかを具体的に示すことです。対象の情報を特定して示せば、それ以外は自由に使えることも同時に伝わります。指針も、従業員の予見可能性の確保を秘密管理性の趣旨としています（注23）。秘密保持と競業避止は別の義務なので、この誓約書が転職そのものを禁じるものでないなら、そう伝えます。

退職時に署名を拒まれたら、無理に取ろうとせず、入社時の誓約書と就業規則に基づいて破棄・返還を求め、対象の情報を書面で通知しておきます。

五　どこまで直すか：退職後の制限はどこまで有効か

退職した労働者には職業選択の自由があるので、契約上の秘密保持義務も無制限に肯定されるわけではありません（注24）。ただ、競業避止義務について要求される期間の限定や代償措置は、秘密保持義務では必ずしも要件とされておらず、営業秘密等の重要性によっては、長期または無期限の守秘義務でも認められる可能性があります（注24）。

したがって、秘密保持の誓約書では、期間より対象の特定に力を使います。情報を特定できていれば、期間が長くても義務の範囲を説明しやすく、特定できていなければ、期間を短くしても範囲の広さの問題は残ります。

競業避止義務は別です。明示の根拠があってはじめて発生するとされているので、課すなら誓約書等に書く必要があり（注25）、競業制限の期間、場所的範囲、職種の範囲、代償措置等から見て必要かつ相当な限度を超えると、公序に反し無効とされます（注25）。秘密保持の誓約

書に競業避止を混ぜると、この審査が全体に及ぶように見えるので、条項を分けておきます。

　従業員との手当てが整っても、それで情報が不正競争防止法の営業秘密になるとは限りません。要件は別にあり、別稿「不正競争防止法上の営業秘密の3要件：NDAを結んでも営業秘密にはならない」が扱います。

参考文献等

（注1）森本大介＝石川智也＝濱野敏彦編著『秘密保持契約の実務――作成・交渉から営業秘密／限定提供データの最新論点まで〔第2版〕』（中央経済社、2019）102頁
（注2）前掲注1・112～113頁
（注3）労働基準法89条柱書・9号
（注4）前掲注1・103頁
（注5）労働契約法12条
（注6）前掲注1・103～104頁
（注7）前掲注1・104～105頁の記載例3-2および105頁
（注8）前掲注1・112頁
（注9）前掲注1・111～112頁
（注10）前掲注1・114～115頁
（注11）前掲注1・116頁
（注12）前掲注1・112頁・114頁
（注13）前掲注1・116頁の注7
（注14）前掲注1・118頁
（注15）経済産業省「営業秘密管理指針」（最終改訂令和7年3月31日）10頁
（注16）前掲注15・11頁の脚注19
（注17）前掲注15・16頁
（注18）前掲注1・104頁の記載例3-1
（注19）前掲注1・108頁
（注20）前掲注1・109頁
（注21）前掲注1・109～110頁
（注22）前掲注1・108頁
（注23）前掲注15・7頁
（注24）前掲注1・117頁
（注25）前掲注1・117頁

ウェブ版　https://prospire-law.com/contract-knowledge/nda-jugyoin-himitsu-hoji-shugyo-kisoku/

引用表記例　プロスパイア法律事務所「従業員との秘密保持契約と就業規則」契約法務ライブラリ（最終更新日2026年11月14日）

本稿は、契約法務に関する論点を一般的に整理したものであり、個別の事案についての法的助言ではありません。記載は最終更新日時点の法令・判例・文献に基づきます。ご相談は プロスパイア法律事務所 までお問い合わせください。