

企業秘密管理規程

(目的)

第1条 この規程は、当社（以下「会社」という）の企業秘密の取扱いに関する事項を定めたものである。

(企業秘密の定義)

第2条 この規程で企業秘密とは、会社の保有する事業に有用な営業上または技術上の情報であって、会社が秘密として管理しているものをいう。

2 前項に定める具体的な企業秘密とは、下記のとおりとする。

(1) 営業上の秘密情報

- ① 事業計画（販売・仕入・資金等の計画を含む）
- ② 営業データ（請負明細、契約書、顧客リスト、商品・販売・仕入・経理等のデータを含む）
- ③ 営業関係マニュアル
- ④ 子会社・関連会社・提携に関する情報

(2) 技術的ノウハウ

企画書、研究レポート、実験・分析・配合データ、設計図、技術・製造関係マニュアル、コンピューターシステムなど

(3) 社内諸規程

(4) 人事情報

(5) 個人情報

(6) 『インサイダー取引防止規程』別紙に掲げる重要事実等

(企業秘密の帰属)

第3条 社員および役員が業務上で発案または作成した企業秘密は、すべて会社に帰属するものとする。

(管理統括部門および統括管理責任者)

第4条 企業秘密の管理統括部門は管理担当部門とし、社長を統括管理責任者とする。

(所属長の管理責任)

第5条 各所属長は、自部門で所管する企業秘密について、保管場所の施錠など、適切な方法により管理するものとし、部下に対してもこれを徹底しなければならない。

(企業秘密の保持)

第6条 社員および役員は、第2条の定めにより企業秘密として指定された事項について、これを不正に使用または開示してはならない。

2 社員および役員は、自己の不注意により企業秘密が開示、漏洩または使用されないよう十分留意しなければならない。

(企業秘密の取扱いに関する遵守事項)

第7条 企業秘密の取扱いにあたって、社員および役員は次の事項を遵守しなければならない。

(1) 文書、図表、写真および電子媒体などに記録された企業秘密を、所管部門の所属長の許可なく社外に持ち出してはならない。

(2) 企業秘密として管理されている事項を社外の会合において発表する場合は、所管部門の所

属長の許可を得なければならない。

(3) 個人情報については、別に定める個人情報保護方針のもと、適切に取扱わなくてはならない。

(社外の企業秘密の取扱い)

第8条 社員および役員は、正当な手続きを経たうえでなければ、社外の第三者が保有する企業秘密を使用してはならない。また、社外の第三者から秘密の情報開示を受けようとするときは、開示する第三者が当該秘密の正当な権利保有者であるかどうかの確認をしなければならない。

2 前項に定める正当な手続きを経ないで第三者の企業秘密を使用した場合および第三者の権利保有状況の確認を怠った場合は、第16条および第17条に定める懲戒処分を準用する。ただし、やむをえない事情が認められるときは、懲戒処分を軽減することがある。

(誓約書の提出)

第9条 社員および契約社員は、入社および退職にあたって、別に定める秘密保持誓約書を会社に提出しなければならない。

2 役員は、就任および退任にあたって、別に定める秘密保持誓約書を会社に提出しなければならない。

3 社員、契約社員および役員は、プロジェクトの参画にあたって、別に定める秘密保持誓約書を会社に提出しなければならない。

4 派遣社員およびアルバイトは、契約開始にあたって、別に定める秘密保持誓約書を会社に提出しなければならない。

(企業秘密書類などの返却)

第10条 社員、契約社員および役員は、退職・退任にあたって、会社から貸与されている企業秘密を返却しなければならない。

2 会社から自己の保管する企業秘密リストの提出を求められた場合は、直ちにこれに応じなければならない。

3 前2項の定めは、職務の変更などにより会社から提出を求められた場合も準用する。

(企業秘密の廃棄)

第11条 企業秘密に関する文書などの廃棄については、『文書管理規程』によるものとする。

(退職後の競業禁止義務)

第12条 社員および役員は、退職後2年間は、会社と競合する事業を行い、または競業他社に就職してはならない。もし、やむをえない事由により、会社と競業する事業を行い、または競業他社に就職することとなった場合は、すみやかに会社の承諾を得るものとする。

(不注意または過失による企業秘密の漏洩、開示などの懲戒)

第13条 社員が不注意または過失により企業秘密を開示、漏洩した場合は、就業規則の定めに基づき懲戒処分とする。

2 役員についても前項の定めを準用する。

(不正による企業秘密の漏洩、開示などの懲戒)

第14条 社員が、不正に会社の企業秘密を漏洩、開示した場合および漏洩、開示しようとした場合は、就業規則に定める懲戒解雇の処分とする。

2 企業秘密を不正に持ち出し、使用した場合ならびに不正に持ち出そうとしたときおよび使

用しようとしたときも、前項の定めを準用する。

3 役員についても前2項の定めを準用する。

(退職金の不支給または減額)

第15条 社員が前条により懲戒解雇された場合は、退職金を支給しないかまたは減額することがある。

2 懲戒解雇処分の有無にかかわらず、懲戒解雇事由に該当する行為のあったときも前項を準用する。

3 役員についても前2項を準用する。

(損害賠償)

第16条 社員および役員が企業秘密を不正に漏洩、開示し、または使用したことによって会社に損害を与えた場合には、会社に対して損害賠償責任を負うものとする。

(差止請求など)

第17条 企業秘密に関する不正行為によって会社の利益が害された場合は、会社は不正競争防止法の定めに基づく次の請求を行うものとする。

(1) 差止請求

(2) 媒体などの廃棄除去請求

(3) 損害賠償請求

(4) 信用回復請求

(企業秘密管理教育)

第18条 統括管理責任者は、社員および役員に対しこの規程の内容を周知徹底させるための適切な教育を実施するとともに、社員の企業秘密意識の維持・高揚に努めなければならない。

付 則

(施 行)

第19条 この規程は、2024年2月7日から施行する。