

特許庁委託

台湾での職務規定における 知的財産の取扱いについて

2018 年 3 月

公益財団法人 日本台湾交流協会

※本報告は、台北市日本工商会／知的財産委員会／戦略G会議／コンテンツG会議の台湾での職務規定における知的財産の取り扱いプロジェクトチームの協力により作成された。

【プロジェクトチーム メンバーリスト】

(敬称略)

●知的財産委員会・委員長

台灣恩益禧（股）公司	副總經理	若田 俊英
------------	------	-------

●知的財産委員会・副委員長

台灣伊藤忠（股）公司	董事長兼總經理	山下 浩昭
------------	---------	-------

●参加者（順不同）

台灣恩益禧（股）公司	本部總經理	五十嵐 守
百樂文具（股）公司	總經理	横井 秀雄
台灣美津濃（股）公司	副總經理	福知 真
台灣美津濃（股）公司	經理	西村 真一
台象（股）公司	副總經理	鈴木 和人
台象（股）公司	副課長	紀 偉平
台象（股）公司	副課長	陳 佩筠
文卡（股）公司	經理	三宅 丈
台灣電綜（股）公司	副本部長	内山 仁宏
台灣山葉機車工業（股）公司	部長	浜田 勉
台灣本田（股）公司	顧問	林 茂昭
台灣本田（股）公司	部長	胡 秋斌
日商倍樂生（股）公司台北分公司	經理	中 智玄
台灣兄弟國際行銷（股）公司	董事長	小幡 勇二
飛龍文具（股）公司	工場長	和田 直樹
飛龍文具（股）公司	總經理	佐々木 祐輔
台灣萬代南夢宮有限公司	總經理	木村 武史
台灣佳能資訊（股）公司	副總裁	高橋 充夫
台灣碩網網路娛樂（股）公司	協理	山田 豪
台灣索尼互動娛樂（股）公司	副董事長兼總經理	江口 達雄

●講師（萬國法律事務所）

萬國法律事務所	シニアパートナー弁護士	鍾 文岳
萬國法律事務所	シニア弁護士	趙 珮怡
萬國法律事務所	弁護士	陳 依農

●戦略G会議事務局

日本台湾交流協会	經濟部主任	福村 拓
日本台湾交流協会	經濟部知財専門家	能川 勝男

目次

第一章 序言	1
第二章 職務発明について	2
第一節 職務発明の保護意義	2
第二節 職務発明と職務外発明の定義	3
第三節 台湾現行法の職務発明に関する規定	5
一、専利法（特許法）	5
二、営業秘密法	8
三、著作権法	9
四、積体電路電路布局保護法	11
五、まとめ	12
第四節 台湾における職務発明報酬に関する規定	14
一、職務発明の報酬とは	14
二、台湾現行法の規定	14
1. 専利法	14
2. 営業秘密法	17
3. 著作権法	17
4. 積体電路電路布局保護法	18
第五節 企業によくある職務発明に関する約定	19
一、権利帰属	19
二、報酬請求権	19
第六節 台湾における職務発明に関する紛争の救済制度	21
一、職務発明紛争に関する民事訴訟	21
1. 確認の訴え	21
2. 給付の訴え	22
二、職務発明紛争に関する刑事訴訟	22
三、職務発明紛争に関する行政訴訟	24
1. 取消訴訟	24
2. 義務付けの訴え	24
3. 法律関係存否確認の訴え	24
第七節 台湾における職務発明に関する実務見解	26
一、台湾における職務発明の紛争類型	26
1. 民事紛争	26
2. 刑事紛争	26
3. 行政紛争	26

二、裁判所の見解.....	27
1. 民事紛争.....	27
2. 刑事紛争.....	27
3. 行政紛争.....	28
三、結び.....	28
第八節 職務発明に関してよくある質問	29
問題①：職務発明を会社に帰属させるために必要な手続きは何か？	29
問題②：実験や評価のみに協力した者を職務発明者とするか？	30
問題③：台湾の子会社社員の職務発明を、直接日本の親会社又はその他の関係企業に帰属させる方法はあるか？	30
問題④：台湾の子会社社員の職務発明を、直接日本の親会社又はその他の関係企業に帰属させることができる方法はあるか？	31
問題⑤：所属が異なる複数の発明者が関与した場合の権利帰属はどのように認定すべきか？	31
問題⑥：台湾子会社の従業員が離職後に同業他社へ就職した場合、職務発明は保護されるか？	32
問題⑦：台湾の職務発明制度は日米欧とどう異なるのか？	32
問題⑧：職務発明に対する補償方法の態様は？	33
問題⑨：台湾企業の職務発明に対する補償方法は？	33
問題⑩：従業員と雇用契約を締結したときに発明の帰属を約定しなかった場合、どのように発明を会社に帰属させるのか？	34
問題⑪：雇用契約終了後1年以内に従業員によって行われた発明について、契約の約定により会社が従業員から権利を取得することは可能か？	34
問題⑫：職務上での発明だが、権利譲渡証をとっていないことは問題になるか？	34
問題⑬：従業員が会社の指示なし会社の資源又は経験を利用して完成した研究発明の成果は、誰に帰属するか？	35
第三章 営業秘密について.....	37
第一節 営業秘密の保護意義	37
第二節 営業秘密の保護要件	38
一、経済性	38
二、機密性	39
1. 顧客名簿に関する機密性の判断	39
2. 事故物件情報に関する機密性の判断	41
3. 配合に関する機密性の判断	42
4. 部品情報に関する機密性の判断	43
三、合理的な措置.....	43
1. 秘密保持契約の締結について	44
2. 機密情報をファックスで送付することについて	45

第三節 営業秘密に対する侵害	46
一、営業秘密の侵害態様.....	46
1. 営業秘密の不正取得：	46
2. 営業秘密の取得・使用・漏えい：	47
3. 不正取得した営業秘密の使用・漏えい：	47
4. 合法取得した営業秘密の使用・漏えい：	48
5. 守秘義務違反の営業秘密使用・漏えい：	48
二、営業秘密の侵害責任.....	49
1. 民事責任：	49
2. 刑事責任：	50
第四節 不可避的開示の法理（inevitable disclosure doctrine）と営業秘密侵害排除・防 止請求権	55
第五節 営業秘密に関してよくある質問	57
問題①：退職したマーケティング部の従業員のパソコンに、開発部の重要な情報があることを 発見した。営業秘密の侵害に構成するか？	57
問題②：従業員が自宅で残業するため、会社資料を私用パソコンにコピーした。退職した際に 当該資料を削除しなかった、これは営業秘密の侵害を構成するか？	57
問題③：退職した従業員 A は、在職する従業員 B に、在職期間中に自らが作成した資料を送付 するよう要求した。これは営業秘密の侵害を構成するか？	58
問題④：営業秘密を侵害した行為者は、行為犯なのか結果犯なのか？行為者が不正手段により 営業秘密を入手するのであれば犯罪を構成するか？又は後続的な使用、漏えい行為があつて初 めて犯罪構成要件に該当するか？	59
問題⑤：海外子会社の従業員が営業秘密を他人に漏えいし、犯罪の行為地及び結果発生地がい ずれも台湾域外にある場合、営業秘密の所有者、即ち、親会社は海外訴訟を提起できるか？ 60	
問題⑥：顧客情報をデータベース化したもの（情報）は営業秘密に該当するか？	61
問題⑦：中途採用した従業員が前社の営業秘密を会社に持ち込み、会社側が意図せずにそれを 使用してしまった場合、会社には何か責任あるか？	61
問題⑧：新商品の発表イベント等の企画、運営等を他社に依頼する場合、MOU を締結すること は、合理的な保護措置をとったと言えるか？	62
問題⑨：パソコン上管理している情報や書類の管理について、管理リストを作成し、そのリス ト上に機密管理上の情報峻別を記載することは合理的な保護措置をとったといえるか？	62
第四章 競業避止について	64
第一節 競業避止の保護意義	64
第二節 競業避止の定義と態様	65
一、定義と目的	65
二、態様	66
1. 在職中の競業避止	66

2. 退職後の競業禁止	68
第三節 台湾における競業禁止に関する規定	70
一、労働基準法第9-1条	70
1. 雇用者に正当な営業利益がある	71
2. 従業員は雇用者の営業秘密に接触している立場にある	72
3. 競業禁止条項は、合理的な範囲を超えてはならない	72
4. 雇用者は従業員が競業行為に従事しないことに対して合理的に補償する	73
二、労働基準法施行細則第7-1条	74
三、労働基準法施行細則第7-2条	74
1. 競業禁止の期間：	75
2. 競業禁止の地域：	75
3. 競業禁止の職業活動範囲及び就職先：	77
四、労働基準法施行細則第7-3条	80
第四節 競業禁止に関してよくある質問	81
問題①：競業禁止約定は労働基準法第9-1条が制定される前に締結したものについてどう法律を適用するか？	81
問題②：競業禁止契約の締結時点の違いにより、その効力に影響されるか？	82
問題③：競業禁止約定の制限内容をどこまで特定する必要があるか？	83
問題④：配偶者も競業禁止の制限対象とする約定は有効なのか？	83
問題⑤：退職後の競業禁止約定を違反した処罰として、違約金を約定してもいいか？	84
問題⑥：元従業員に対して、現在の仕事等について競業禁止期間中に定期的に報告させる義務を課していいか？	84
問題⑦：競業禁止は会社のどのレベル（地位）のスタッフまで負う必要があるか？	85
第五章 結語	86
添付：契約範例、プロジェクトチームによる会議資料	87

第一章 序言

台湾における対日意識の調査では約56%が「一番好きな国」として日本を挙げ、また、日台間の人的往来は、年間600万人を越えるなど、日台間の交流は深まるとともに、台湾にとって日本自体が身近な存在となっている。特に、日本の製品やサービスに対しては、高品質・最先端のモノとして高く評価され広く浸透している。このような状況下、日系企業は高い技術力やブランド力を背景にして、台湾に多くの投資を行うとともに、台湾市場へ積極的に進出しており、今後もこのような傾向が続くものと考えられる。

一方、台湾に進出する日系企業は、日本から移転した技術や現地法人による研究・開発の成果をいかに保護するかについて、台湾の法規や雇用慣習等、さらにはそれらの実際の運用状況に照らして、慎重な検討及び対策が必要であることに留意が必要である。

すなわち、職務発明については、職務発明や職務発明への報酬に従業者との契約においてどのように規定しておくべきか、職務発明に関し紛争が生じた場合にどのような対処が取り得るのか等を、あらかじめ検討し整理しておくことが重要である。また、営業秘密の保護については、営業秘密の適切な管理や、従業者の競合への転職に伴う漏洩をいかに防止するか等、対策しておくべき事項は多岐に渡る。このような対処は、技術の漏洩を防止するだけでなく、紛争が生じた場合の有力なツールとなるものである。

そこで、本稿では、上記の課題に対する、台湾における法的な対処や実務上の有効な手段等について実例を交え紹介する。本稿が台湾での活発な知財活動の一助になれば幸いである。

第二章 職務発明について

第一節 職務発明の保護意義

知識経済の競争時代における挑戦を目前にし、企業の生存と発展にとって著作権、特許権、商標権ないし営業秘密などの無形資産の重要性が日増しに高まっている。特に、特許権は、生産技術の向上を促し、無形資産と有形資産を結ぶものであり、知的財産権の主軸といえるものである。また、多くの企業が巨額な資金とリソースを費やして特許権獲得競争に参加している。しかし、各企業が次々と巨額な資金をかけて研究開発を進めているときに留意しなければならない事項としては、研究開発の進展のほか、巨額をかけた研究開発により得た成果を、どのように特許出願権及び特許権として獲得できるかである。権利の帰属問題につき、著作権法、専利法、営業秘密法のいずれにおいても明文で規範されており、且つその規定は非常に類似しており、「雇用関係」又は「出資して他人を招聘して成果を完成させたもの」かにより区別され、前者の場合、更に職務上又は職務外の創作若しくは発明に分けられる。

本文では、主に台湾の現行実務において、企業が雇用又は他人を招聘して発明又は創作に従事させた場合の成果はどのように帰属されるのか、及び、争いが起こった場合の解決方法について紹介する。

第二節 職務発明と職務外発明の定義

現行の台湾法によると、職務発明と職務外発明の区別は雇用関係にある。請負や委任関係など出資して他人を招聘する関係において、被招聘者は相当高いレベルの自主性と独立性があり、創作過程における会社への依存性は従業員より低く、雇用関係の下で職務外の創作または発明と同じであるので、出資して他人を招聘する場合、職務発明であるのか、又は職務外発明なのかを区別する必要がない。雇用関係の下で職務発明と職務外発明について、下記の通り説明する。

専利法第7条第2項に「職務上の発明、実用新案、又は意匠は、被用者が雇用関係中の職務の遂行において完成した発明、実用新案、又は意匠を言う」と明文で定めており、1993年6月1日台湾高等裁判所刑事法律課題研究（六）の法律意見では更に「所謂『被用者の職務上の発明』とは、被用者が使用者の権利義務の約定のもと、使用者の製品開発及び生産に参加または執行していることを言う」と指摘している。よって、「職務上の発明」とは、従業員が雇用契約の約定又は会社の指示により、会社の製品開発及び生産の仕事又はイベントに参加又は執行した成果であり、創作又は発明の進行や完成した時間が勤務時間又は勤務時間外、場所がオフィス又は自宅であろうと、職務上の発明であることに変わりない。

「職務外の発明」とは、従業員が職務範囲以外で且つ会社の指示でなく、自ら発明又は創作に従事したことを指す。多くの場合は、従業員が勤務外の時間を使って行った発明であるが、勤務時間に職務範囲以外の個人的な発明や創作を行うこともありえ、この場合、発明が勤務時間内又はオフィス内で完成したからといって、職務上の発明又は創作とされることはない。ただ、職務外の発明が会社の資源や経験を利用したものである場合、専利法第8条第1項の特別規定「但し、その発明、実用新案、又は意匠は使用者の資源又は経験を利用したものであるときは、使用者は合理的報酬を支払った上

で、当該事業において、その発明、実用新案、又は意匠を実施することができる」により、当該発明が職務外の発明であると認定されていても、会社は合理的な報酬を支払い、その事業に実施する権利を取得することができ、営業秘密法第3条第2項にも「但しその営業秘密が使用者の資源又は経験を利用したものであるときは、使用者は合理的報酬を支払った上で、当該事業にその営業秘密を使用することができる」と定められている。上記規定の目的は、会社と従業員間の利益のバランスを保つためのものであり、職務外の発明は従業員に帰属するが、従業員が会社の資源や経験により当該成果を完成しているので、会社に合理的な報酬を支払えば使用できる権利を付与している。この規定の性質は強制実施許諾の非独占的实施権であるので、会社が専用実施権を取得したいのであれば、従業員と別途専用実施権契約を締結する必要がある。

第三節 台湾現行法の職務発明に関する規定

一、専利法（特許法）

台湾の特許法は専利法といい、専利法は特許、実用新案、意匠に関して規定している。以下、台湾での名称「専利法」を用いて紹介する。現行の専利法に関する特許権の帰属問題は、「雇用関係」と「一方が出資し、他人を招聘する関係」に分けられ、雇用関係における発明については、更に「職務上の発明」と「職務外の発明」に分けられる。

一方が出資し、他人を招聘する関係で発明を完成する場合において、双方の法律関係は請負、委任又は委任に類似する契約関係の可能性があるため、被招聘者はその仕事に対し基本的に相当高い自主性と独立性があり、創作の過程において会社に対する従順性は従業員より低く、特に請負関係の被招聘者は、仕事完成時に始めて報酬が得られるため（民法第 490 条第 1 項を参照）、リスクが比較的高い。このため、専利法第 7 条第 3 項に特別に「一方が出資し、他人を招聘して研究開発に従事させるときは、その特許出願権及び特許権の帰属は双方の契約の約定に従う。契約に約定がない場合、発明者又は創作者に帰属する。但し、出資者はその発明、実用新案、又は意匠を実施することができる。」と規定され、即ち会社が、出資して他人を招聘する関係における職務上の発明の特許出願権及び特許権を会社に帰属させたいとき、契約で明確に約定しなければならない。ただ同条第 4 項の規定により、前記のように約定したとしても、被招聘者は当該職務上の発明における氏名表示権を享有する。つまり、特許人格権につき、専利法では招聘を受けた発明者が所有するものであると強制規定し、一身専属の権利があり、特定の約定により移転又は制限することができない。

また、雇用関係において、現行の専利法では「職務上の発明」と「職務外の発明」に分かれている。「職務上の発明」と「職務外の

発明」の定義については、第一節の説明を参照されたい。

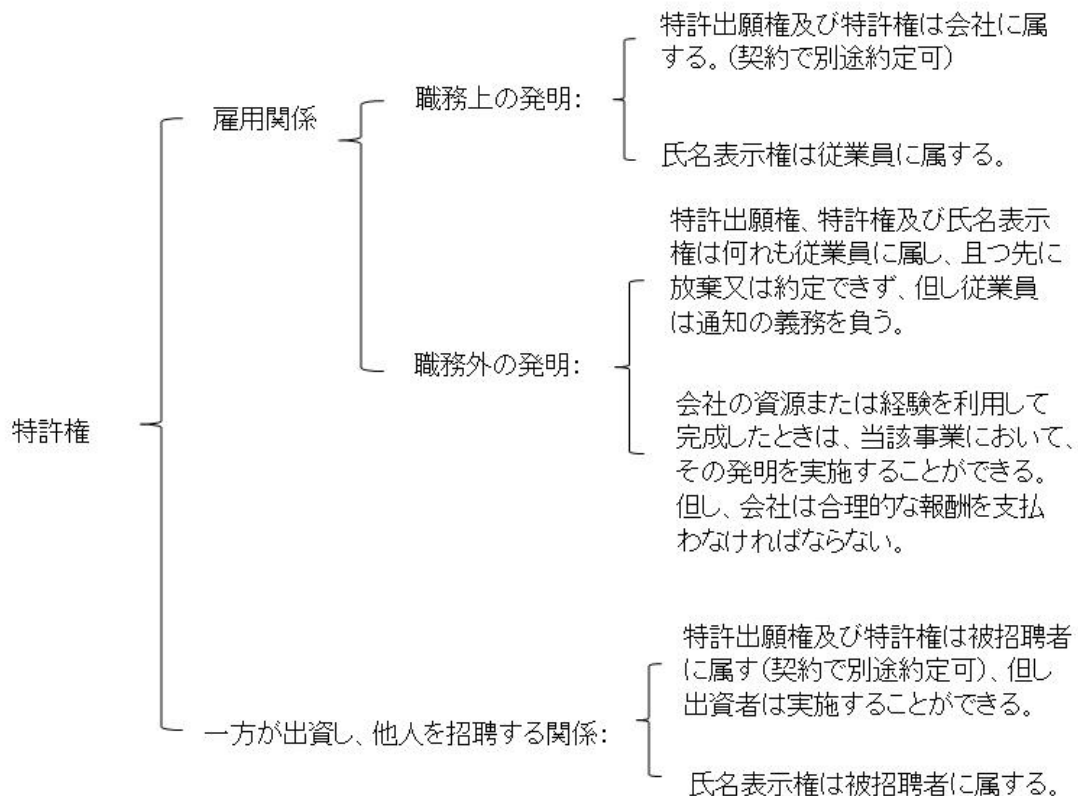
従業員の「職務上の発明」について、専利法第7条第1項には、「被用者が職務により完成した発明、実用新案、又は意匠について、その特許出願権及び特許権は使用者に属し、使用者は被用者に適当な報酬を支払わなければならない。」と規定されているため、雇用関係における職務上の発明の特許出願権及び特許権は会社に帰属される。また、会社は従業員に適当な報酬を支払わなければならない（例えば：発明奨金）、且つ従業員は同条第4項の規定により当該職務発明の氏名表示権を享有し、この特許の人格権は一身専属の特性があり、契約により譲渡または制限することはできない。

雇用関係における「職務外の発明」について、専利法第8条第1項には、「被用者が職務外において完成した発明、実用新案、又は意匠について、その特許出願権及び特許権は被用者に属する。」と規定されている。このとき特許出願権、特許権及び氏名表示権は何れも従業員に属し、即ち従業員は完全な特許権を有するため、会社が契約の約定により略奪する、又は従業員に先に放棄するよう要求したとしても、専利法第9条の規定により、無効となる。ただ専利法第8条第2項には従業員に通知義務が求められ、「被用者が職務外において発明、実用新案、又は意匠を完成したときは、直ちに書面をもって使用者に通知しなければならない。必要がある場合は、創作の過程についても告知しなければならない。」と規定されている。また、専利法第8条第3項に「使用者が前項の書面通知が送達された日から6ヶ月以内に被用者に対して反対の表示をしなかったときは当該発明、実用新案、又は意匠を職務上の発明、実用新案、又は意匠として主張することができない」と規定されている。この規定は、会社と従業員の紛争を避けるため、会社に従業員の当該発明が職務上で完成したものであるのかを判断する機会を与え、且つこれにより権利を主張することができるよう定められている。従って、会社が従業員の書面通知が送達された日から6ヶ月以内に従業員

に対して反対の表示をしなかったとき、権利は失われ、会社は当該発明を職務上の発明として主張することができない。ただ、たとえ会社が前記法定期間内に反対の表示をしたとしても、当該発明が当然職務上の発明となることを意味するわけではなく、職務上の発明に属するかについては、職務上の発明の要件に該当するかを判断しなければならない（詳しくは第一節を参照）。

このほか、職務外の発明が会社の資源または経験を利用したものであるときは、専利法第8条第1項の但書に「但し、その発明、実用新案、又は意匠は使用者の資源または経験を利用したものであるときは、使用者は合理的報酬を支払ったうえで、当該事業において、その発明、実用新案、または意匠を実施することができる。」との特別規定があり、この規定により当該発明は職務外の発明であると認定されても、会社は合理的な報酬を支払ったうえで、当該事業において実施する権利を取得することができる。即ち、専利法第8条第1項は、会社の資源または経験を利用して完成した「職務外の発明」を強制的に会社の専用実施権とはならないことを意味し、通常実施権の場合、会社が専用実施権を取得しようとするときには、従業員と別途専用実施権契約を締結しなければならない。

上記専利法の規定を図により説明する：



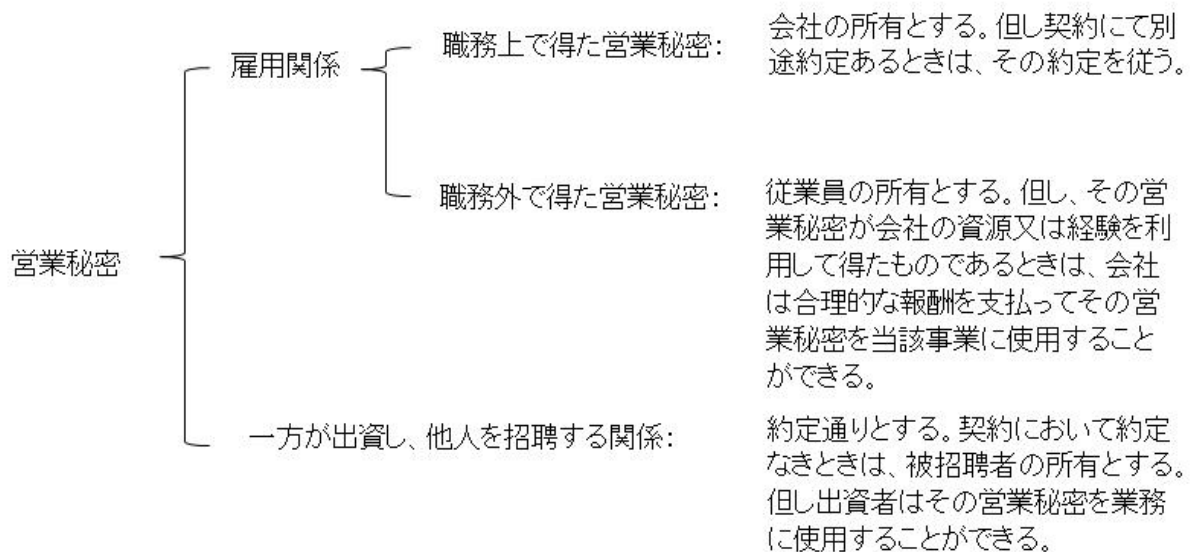
二、営業秘密法

営業秘密は、事業の内部人員又は一方が出資して招聘された者が完成する可能性があり、且つ営業秘密の経済的効果は特許権に類似しているので、営業秘密法における営業秘密の帰属は専利法のように、「雇用関係」と「一方が出資し、他人を招聘する関係」に分けられ、前者は更に職務上の営業秘密と職務外の営業秘密に区別される。

一方が出資し、他人を招聘して研究又は開発に従事させる場合において、営業秘密法第4条に「出資して研究又は開発に従事するよう他人を招聘して得た営業秘密の帰属は、契約の約定に従う。契約に約定のない場合、被招聘者に属する。しかし、出資者は業務上その営業秘密を使用することができる。」と規定されており、この規定は専利法第7条第3項と同様に、会社が出資し、他人を招聘した関係において、職務上で得た営業秘密を会社に帰属させる場合、契約に明確に約定しなければならない。

雇用関係での営業秘密について、営業秘密法には従業員の職務上の研究又は発明であるかによりそれぞれ異なる規定がある。職務上で得た営業秘密について、営業秘密法第3条第1項に「被用者が職務上研究又は開発した営業秘密は使用者に属する。但し契約に別段の約定がある場合はその約定に従う。」と規定されており、これは専利法第7条第1項の規定と同一である。また、職務外で得た営業秘密については、同条第2項に「被用者が職務上研究又は開発したのではない営業秘密は被用者に属する。しかし、その営業秘密が、使用者の情報又は経験を利用して得たものである場合、使用者は合理的報酬を支払って該事業にその営業秘密を使用することができる。」と規定されており、これも専利法第8条の規定に類似している。

上記営業秘密法の規定を図により説明する：



三、著作権法

雇用関係において、台湾現行の著作権法は従業員の職務上の創作につき、創作者保護原則を採っている。即ち、実際に創作を完成した従業員を著作者とし、これは著作権法第11条第1項に「被用者が職務上完成した著作は、被用者を著作者とする。」と規定されて

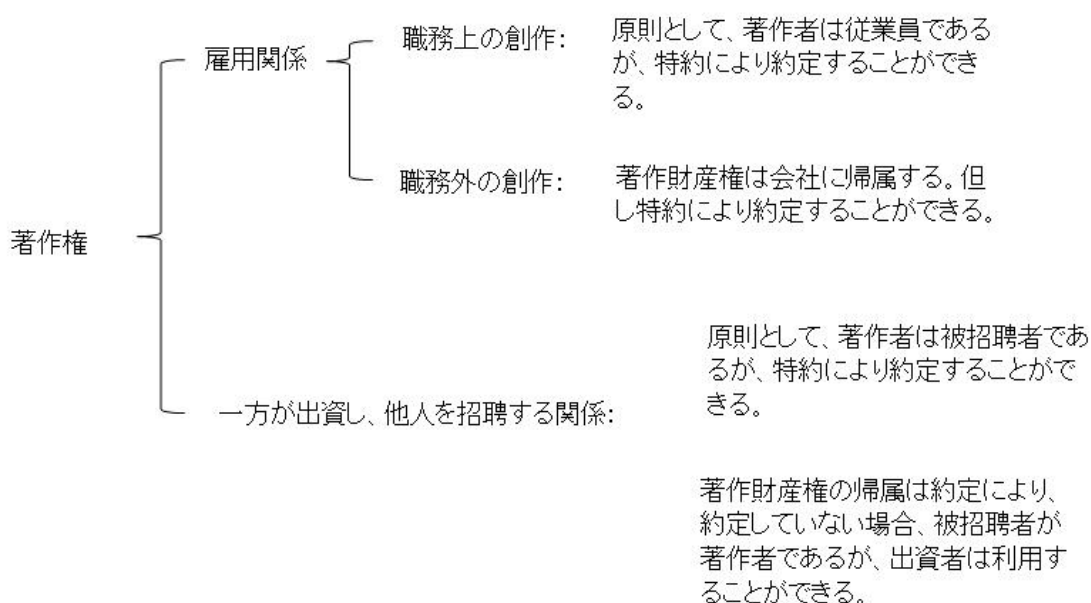
いる。また、従業員と会社間の利益を調和するために同条第2項に「前項の規定により、被用者を著作者とするときは、その著作財産権は使用者が享有する。但し、契約に著作財産権は被用者が享有する旨の約定があるときは、その約定に従う。」と規定されている。なお、著作権法第11条第1項の但書に「但し、契約に使用者を著作者とする旨の約定があるときは、その約定に従う。」と規定されているため、会社は特約を利用して直接著作権（著作財産権及び著作人格権）を全て会社に帰属させると約定することができる。この規定は、学説上に多くの批判があり、会社が利用できるのは著作財産権の部分であるので、著作権法は専利法及び営業秘密法の規定に見習い、著作人格権を一身専属と定め、特約により移転又は制限することができないとすべきであるという意見が多い。

職務外の創作について、著作権法に明文で定められておらず、学者の謝銘洋氏によると、解釈上、著作財産権及び著作人格権は何れも従業員に帰属する、即ち従業員を著作者とし、従業員が完全な著作権を享有し、会社は如何なる権利を享有しない。且つこのとき従業員は専利法の規定のように通知義務を負う必要がない。ただ、明文の規定がないため、会社が職務外の創作を享有することを事前に約定した場合にも（特に著作財産権につき権利帰属の約定をした場合）、強制規定に違反したことにより禁止されることはないはずである。

また、一方が出資し、他人を招聘した関係における創作について、著作権法第12条に、「出資して他人を招聘し、著作物を完成させたときは、前条の事由を除き、当該被招聘者を著作者とする。但し、契約に出資者を著作者とする旨の約定があるときは、その約定による。前項の規定により、被招聘者を著作者とする場合、その著作財産権は契約の約定により、被招聘者若しくは出資者が享有する。著作財産権の帰属につき約定がない場合、その著作財産権は被招聘者が享有する。前項の規定により、著作財産権は被招聘者が享有する

ときは、出資者は当該著作物を利用することができる。」と規定されているため、一方が出資し、他人を招聘した関係において、著作権の帰属は特約により約定し、約定がない場合、被招聘者を著作者とする。雇用関係と異なる箇所は、著作財産権の帰属につき約定がない場合、原則として被招聘者が享有するが、出資者は使用権を享有することができる。

上記規定を図により説明する：

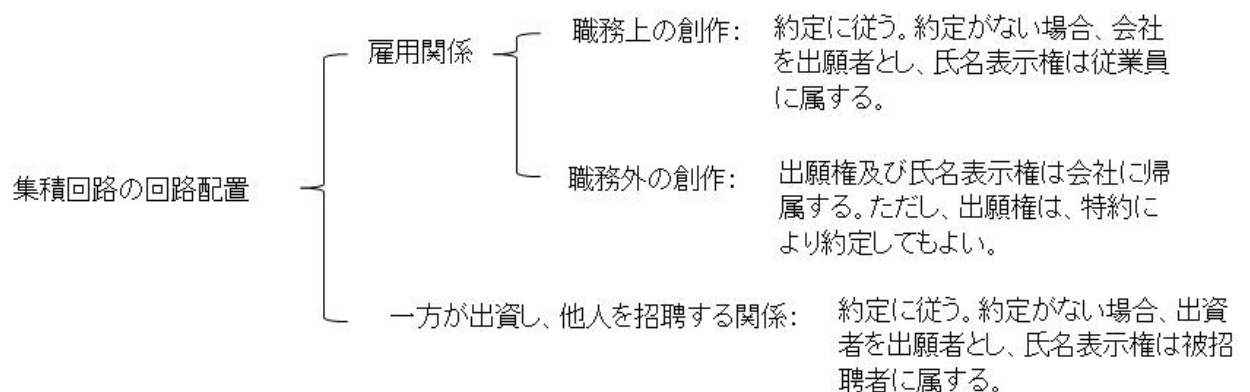


四、積体電路電路布局保護法

積体電路電路布局保護法（集積回路の回路配置保護法）は上述の専利法、営業秘密保護法及び著作権の規範と異なり、当該法律において、雇用関係において職務上完成した回路配置創作であるか一方が出資し、他人を招聘する関係で完成した回路配置創作であるかを問わず、両者の法律効果は完全に同一である（積体電路電路布局保護法第7条第2項を参照）。即ち何れも会社又は出資者が出願登録する。但し、契約に別途約定がある場合、その約定に従う（積体電路電路布局保護法第7条第1項を参照）。ただし、従業員又は被招

聘者は、創作の事実に基づき、氏名表示権を享有することができる（積体電路電路布局保護法第7条第3項を参照）。なお、雇用関係の下、職務外において完成した回路配置創作については、明文で定められておらず、前掲における職務外の著作権の帰属と同じく従業員を出願人とし、会社は如何なる権利を享有することなく、従業員も専利法の規定のように会社に通知する必要がない。ただし、法律に明文で規定されていないため、会社が職務外で完成した回路配置創作の出願権を享有することを先に約定してもかまわない。また、氏名表示権について、積体電路電路布局保護法に氏名表示権は従業員又は招聘を受けた者に属するとの規定があり、その立法主旨を考量すると、氏名表示権を一身専属の人格権として定めているため、特約により移転又は制限することができない。

上記規定を図により説明する：



五、まとめ

企業の知的財産権は、外部に出資して招聘した関係（発明者に委任して単独で発明に従事させる）による場合と内部の雇用関係に基づくものがある。雇用関係において、台湾の知的財産法規では更に職務上発明と職務外発明に区別している。知的財産権には財産権の

性質があるため、契約自由原則により譲渡又は帰属の約定をすることができ、これにより知的財産権の最大配分効率性（allocation efficiency）を発揮することができる。人格権の部分、特に氏名表示権の部分については、一部の法規に異なる規定があるものの、大多数の法規及び学者の見解では、何れも氏名表示権を一身専属権とすべきであると認めており、譲渡不可能原則（inalienable rule）が適用されるのは、会社にとって知的財産権の経済価値が重要であって、氏名表示権が従業員に属するとの強制規定は会社の経済的利用に影響しないこと、及び、氏名表示権が従業員に属すると強制規定することにより、立場が弱い従業員を保護することができるためである。また、知識経済学から見ると、創作又は発明のインセンティブ（incentive）を高めることもできる。

第四節 台湾における職務発明報酬に関する規定

一、職務発明の報酬とは

従業員が職務上完成した発明又は創作について、従業員が従事する発明又は創作は、職務範囲内で行うべきことであり、且つ当該発明又は創作の成果が独創的か、又は市場で成功的に受け入れられたかを問わず、従業員は何れも報酬を取得することができるとの見解がある。そのため、会社の権益をより具体的なものとし且つ有効な保障を与えるべきである。つまり、契約に別段の約定がある場合を除き、従業員が職務上発明を完成したとき、直ちに法により財産価値のある特許出願権と特許権を会社を取得させるべきであり、従業員が法律行為により該等権利を会社に譲渡する必要はない。

ただし、従業員が職務上完成した発明又は創作は、多くの商業又は市場利益を生じる可能性があるので、従業員が発明に対する貢献を重視しなければならない。また、職務発明の報酬は従業員の研究開発を促し、且つ従業員が自発的に完成した発明を開示することを奨励し、会社が有効に利用することができるとの見解もある。従って、会社は本来の給料以外に、従業員に研究開発を奨励し、従業員に発明を開示させるために、従業員の職務発明につき、別途適当又は相当な報酬を支払わなければならない、これが職務発明の報酬の規定である。

二、台湾現行法の規定

1. 専利法

専利法第7条には、「被用者が職務により完成した発明、実用新案、又は意匠について、その特許出願権及び特許権は使用者に属し、使用者は被用者に適当な報酬を支払わなければならない。但し、契約に別段の約定がある場合は、その約定に従う。」と規定されている。これは従業員が職務上完成した発明に対し、会社は従業員に適

当な報酬を支払わなければならないことを明文で定めている規定である。

所謂「適当な報酬」の算定につき、専利法及び専利実施細則明文で定めておらず、今までの裁判所の判決で釈明された前例もない。一般的には、当事者間が契約で双方の合意する適当な報酬を約定することにより、将来紛争が生じるのを避ける方法を採用している。適当な報酬とは、従業員が完成した発明は特許要件に符合し、特許を出願、取得できるのかにより判断し、特許を取得できる場合は、その特許の価値、即ち会社に対しどのぐらいの商業貢献が生じるのかにより決定する。

職務発明について、会社が従業員に支払う適当な算定方法につき、台湾の学者は日本の学説を参照しており、主には下記のとおりである¹：

(1) 定額法：

定額法とは、一定金額を支払う方法であり、従業員の研究成果の技術の高低、優劣又は難易度及びこれにより取得した商業利益を問わず、約定した金額を従業員が研究成果を完成した報酬とし、支払う時期については、従業員が特許出願の提案を提出したとき、従業員の研究成果が関係特許を出願したとき、又は従業員の研究成果が特許主務官庁の特許査定を受けたとき、若しくは従業員の研究成果が特許を取得して実際に実施するときに支払うことができる。

(2) 採点法：

採点法とは、会社が従業員に支払う報酬を従業員の研究成果の技術価値、完成の難易度及び経済的な価値などの要素により等級分けをし、従業員の研究成果に対し総合評価を行った後、報酬額を決める方法である。

(3) 累計法：

¹ 蔡明誠著「受僱人発明權益之研究」台湾大学修士論文。1983年6月，第196頁以下。

累計法とは、従業員が研究成果の特許権として取得した後、実際に実施したことにより得た経済的利益をもとに利益額の階級ごとに一定の割合で算出した金額を従業員の報酬とする方法である。これは「所得税法」に用いる累進税率と同一である。例えば：

収益金額（ニュー台湾ドル）	報酬（ニュー台湾ドル）
200 万元以下	収益金額×8%
200 万元を超えて、500 万元未満	(収益金額-2, 000, 000) ×5%+160, 000
500 万元を超えて	(収益金額-5, 000, 000) ×2%+310, 000

一般的にこの方法で報酬を算定する場合、一定な金額の上限の規定を加えることが多い。例えば、従業員がある特許に対し取得できる報酬はニュー台湾ドル 300 万元を超過することができないとの規定である。

国内の IT 企業は、従業員の発明が特許権を取得したとしても会社が商業上の実施行為が必ずしもあるわけではないこと、そして従業員の研究開発を奨励し、従業員の研究成果及び会社の実際の経済利益等要素を総合的に考量して、企業内部で特許提案・特許出願に関する奨励方針を定め、奨励金を補償方法としている傾向がある。又、特許奨励金の額に関し、定額法及び累計法の両方により計算されていることが多い。

民法第 315 条には、「弁済期について法律に別段の規定があるか、若しくは契約に別段の定めがあるか、又は債務の性質その他の事情によって決定することができない場合を除いて、債権者は何時でも弁済を請求することができ、また債務者も何時でも弁済をすることができる。」と規定されており、つまり、契約に別段の定めがある場合を除き、従業員は何時でも会社に適当な報酬を支払うよう請求することができる。また、民法第 125 条の規定により、その報酬請求権は、15 年間行使しないことによって消滅する。

報酬請求権の性質は債権であり、民法第 294 条の但書に、「一、債権の性質によって譲渡することができないもの。二、当事者の特

約によって譲渡することができないもの。三、債権が差し押さえを禁止されたもの。」と規定されている場合を除き、第三者に譲渡することができる。報酬請求権は財産権の性質であり、一身専属権ではないので、継承の対象に属する。

2. 営業秘密法

営業秘密法第3条には：「被用者が職務において研究又は開発した営業秘密は使用者が所有するものとする。但し、契約に別途約定があるときは、その約定に従う被用者が職務外研究又は開発で得た営業秘密は、被用者が所有する。但し、その営業秘密は使用者の資源若しくは経験を利用したときは、使用者は合理的な報酬を支払ってその営業秘密を当該事業に使用することができる。」と定めている。

営業秘密法では、従業員の職務上の研究又は開発した営業秘密は、会社が所有すると明文で定めているが、専利法第7条のように、「使用者は被用者に適当な報酬を支払わなければならない」と規定していないため、会社は従業員が職務において研究又は開発した営業秘密に対し報酬を支払うのか否かについて、当事者が自ら約定することとなる。

3. 著作権法

著作権法第11条に、「被用者が職務において完成した著作物は、被用者を著作者とする。但し、契約に使用者を著作者とする旨の約定があるときは、その約定に従う。前項の規定により、被用者を著作者とするときは、その著作財産権は使用者が享有する。但し、契約にその著作財産権は被用者が享有する旨の約定があるときは、その約定に従う。前二項にいう被用者とは、公務員を含む」と規定されている。

著作権法では従業員が職務上完成した著作物について、契約に別途約定がある場合を除き、従業員を著作者とし、会社が著作財産権

を享有すると規定されている。ただ専利法第7条のように、「使用者は被用者に適当な報酬を支払わなければならない」と規定していないため、会社は従業員が職務において研究又は開発した営業秘密に対し報酬を支払うのか否かについて、当事者が自ら約定することとなる。

4. 積体電路電路布局保護法

積体電路電路布局保護法第7条に、「被用者が職務上において完成した回路配置創作については、その使用者が出願登録する。但し、契約に別途約定がある場合、その約定に従う。一方が出資し、他人を招聘する関係で完成した回路配置創作については、前項の規定を準用する。前二項の被用者又は被招聘者は、創作の事実に基づき、氏名表示権を享有することができる。」と規定されている。

積体電路電路布局保護法では従業員が職務上完成した回路配置創作について、契約に別途約定がある場合を除き、会社が出願登録すると規定されている。ただ専利法第7条のように、「使用者は被用者に適当な報酬を支払わなければならない」と規定していないため、会社は従業員が職務において研究又は開発した営業秘密に対し報酬を支払うのか否かについて、当事者が自ら約定することとなる。

第五節 企業によくある職務発明に関する約定

一、権利帰属

職務上の発明、創作又は研究成果について、専利法、営業秘密法、著作権法及び積体電路電路布局保護法には、何れも当事者が別途契約により権利の帰属を約定できることを容許している（詳しくは第三章）。従って、企業は、適切な契約又は規則を作成することが最も重要であり、実務上は、従業員との雇用契約の締結において、職務上の発明の定義、範囲、及び権利帰属などの詳細事項を明文で約定することで確認し、将来争議が生じることを避ける方法を採用する企業が多い。一般的な職務発明における権利帰属の約定条項については、既に第三節で説明しているので、参照されたい（範例一）。

二、報酬請求権

会社と従業員が職務発明の権益事項について協議するにあたり、個別雇用契約又は就業規則等に適切な報酬を支払うこと、及びその方法と時期を約定することがある。企業管理の有効性及び公平性に鑑み、台湾のIT系企業では、契約で職務上の発明に対し従業員に報酬を給付することに同意する旨を約定し、また、その報酬額については双方当事者が別途約定するか、企業内部の特許提案と出願報奨に関する規定により処理することはよく見られる。

一般的に、職務上の発明の報酬は、各段階ごとに約定しており、その例を下記のとおり説明する。

1. 「特許出願奨励金」：

提案者の発明成果が特許出願要件を満たし、特許出願した場合、会社は特許技術の創作の程度により特許出願奨励金の額を定める。

2. 「特許取得奨励金」：

提案者の発明成果が、国内又は国外の政府機関の実体審査を経て特許査定を受けた場合、会社は特許の技術創作の程度により

特許取得奨励金の額を定める。

3. 特許取得リーダー奨励金：

提案者が所属する部門が積極的に発明創作するようリードすることを奨励するため、一部の会社では、当該提案者のリーダーに特許取得リーダー奨励金として給付している。

4. 特許譲渡（授権）奨励金：

特許権を他人に授権したことで会社が利益を得た場合、会社はその特許譲渡（授権）奨励金を定める。

第六節 台湾における職務発明に関する紛争の救済制度

一、職務発明紛争に関する民事訴訟

職務発明をめぐる民事紛争では、従業員等による発明が職務発明に属するか否かが問題となる。すなわち、発明成果が誰に属するかをめぐる問題である。当事者間で当該権利の帰属のみを巡って紛争が生じたとき、民事裁判「確認の訴え」を提起することにより、裁判所に権利の帰属の確認を求めることができる。また、さらに当事者間に権利の移転に関する問題も生じている場合、例えば、企業に帰属すべき特許権が他人名義で登記されている場合は、「給付の訴え」をもって、被告に対し権利移転を命じるよう裁判所に請求することができる。以下に確認の訴え、給付の訴えについて紹介する。

1. 確認の訴え

所謂「確認の訴え」とは、権利、法律関係又は事実関係の存否を確認する判決を裁判所に求める訴訟をいう。民事訴訟法第 247 条では、「原告が法律上の利益を有する者である場合に限って、法律関係の確認を求める訴えを提起することができる。証明書の真偽の確認又は法律関係の基礎となる事実の存否の確認を求める訴訟も、同様とする。」と規定している。より詳細には、法律関係の存否が不確定であり、且つそのことにより、当事者の権利又はその他法的地位を不安定なものにする虞があつて、判決をもってこれを除去する必要がある場合、確認の訴えを提起することができる。裁判所が特定権利、法律関係又は事実関係の存否につき確認の判決を下し、かかる法律状態を明確にするものであり、紛争発生又は紛争拡大の予防に役立つものである。実務上、特許権確認請求事件、特許出願権存在確認請求事件等がある。

2. 給付の訴え

所謂「給付の訴え」とは、被告に対し一定の給付を命じる判決を裁判所に求める訴訟をいう。給付の訴えにおける原告勝訴の判決が給付判決であり、執行力を有する。原告は、給付の訴えを提起し給付判決を得ることで、これを執行名義（債務名義）として、被告に対し強制執行を請求し、給付の実現を図ることが可能となる。実務上よく見られる紛争事件には、例えば、特許権者名義変更請求事件がある。従業員の職務発明につき、会社が法又は約定により従業員に適切な報酬を支払わないとき、は法により給付の訴えを提起することができる。

この他、他人から権利を侵害されたとき、権利者は侵害者に対し賠償責任を請求することができる。著作権者は、侵害者の著作権侵害行為により作成された物又は侵害目的で使用された物の廃棄又はその他必要な処置を請求することもできる。更に、侵害者の費用負担にて、判決書の全て又は一部の内容を新聞又は雑誌に掲載するよう請求することができる。

智慧財産法院組織法第3条の規定によると、専利法、商標法、著作権法、光碟管理条例、営業秘密法、積体電路電路布局保護法、植物品種及び種苗法又は公平交易法により保護されている知的財産権益による第一審及び第二審民事訴訟事件は、知的財産裁判所の管轄とする。また、智慧財産案件審理法第16条の規定によると、当事者が知的財産権を取消す、無効にすべき理由があると主張又は抗弁するとき、裁判所はその主張又は抗弁に理由があるか否かにつき自ら判断しなければならない。よって、特許権が無効であるか否かにつき、裁判所は当該案件において判断する。

二、職務発明紛争に関する刑事訴訟

職務発明権利帰属をめぐる紛争では、主として民事請求に関わるものであるが、他人の権利を侵害したとき、権利侵害の種類及び態

様により、刑事手続に関わる可能性もある。例えば、台湾の専利法、積体電路電路布局保護法では刑事処罰の規定はないが、他人の著作権を侵害した場合では刑事罰責任があり、刑事訴訟に関わる可能性がある（営業秘密法は 2013 年により刑事罰責任が追加された。詳細は後に説明する。）。智慧財産案件審理法第 30 条は第 16 条第 1 項の規定を準用し、当事者が知的財産権を取消す、無効にすべき理由があると主張又は抗弁したとき、裁判所はその主張又は抗弁に理由があるか否か、すなわち、特許権が無効であるか否かを、刑事裁判所は判断する。

通常、専利権、著作権、営業秘密、積体電路電路布局（集積回路の回路配置）の法的性質は何れも知的財産権に属し、個人の財産的法益の侵害の犯罪対象となるので、従業員がこれらの権利を盗取及び漏洩したとき、横領罪、窃盗罪、背信罪が適用される余地がある。この他、刑法第 317 条では、業務上で知った商業・工業秘密を漏洩した罪の刑事処罰を明文で規定している。

権利侵害を受けた者は、法により検察機関・警察機関に告発又は告訴を提出し捜査させることができる。検察官により公訴を提起されたとき、裁判所により法に則り判決が下される。

智慧財産法院組織法第 3 条第 2 項の規定によると、少年刑事案件を除く、「刑法第 253 条から第 255 条、第 317 条、第 318 条の罪、又は商標法及び著作権法、公平交易法第 20 第 1 項に関する第 35 条第 1 項及び第 19 条第 2 号に関する第 36 条、知的財産案件審理法第 35 条 1 項、36 条 1 項に違反する案件で、地方裁判所の通常、簡易審判又は協議手続きによる第一審判決を不服とし、上訴又は抗告する刑事案件。」は、知的財産裁判所の管轄とする。

また、営業秘密法は 2013 年により改正され、刑事罰責任が追加された。この改正により、営業秘密の侵害に関して特別の規定が定められており、優先適用される。詳細は、第三章の第三節において紹介する。

三、職務発明紛争に関する行政訴訟

職務発明紛争に公権力の行使が関わっているとき、行政訴訟を提起することができる。通常、下記の訴訟形態が含まれる：

1. 取消訴訟

行政訴訟法第4条では、「人民は、中央又は地方行政機関の違法な行政処分によりその権利又は法律上の利益が侵害されたと認め、訴願法により訴願を提起し、その裁決に不服がある場合、又は訴願が提起された日から三ヶ月を経過しても裁決がなされない場合、又は訴願決定期間が延長された日から二ヶ月を経過しても裁決がなされない場合は、高等行政裁判所に取消訴訟を提起することができる」とある。すなわち、無効審判請求者が特許無効審判の決定を不服な場合、法により特許審決取消訴訟を提起することができる。

2. 義務付けの訴え

行政訴訟法第5条では、「人民は、中央又は地方行政機関が自ら法により申請した案件に対し、法定期間内に為すべき行為を為さなかったことにより、その権利又は法律上の利益が侵害されたと認め、訴願手続を経て、当該行政機関に対し行政処分又は特定の内容の行政処分を為すよう請求する訴訟を高等行政裁判所に提起することができる」、「人民は、中央又は地方行政機関が自ら法により申請した案件を却下したことにより、その権利又は法律上の利益が違法的に侵害されたと認め、訴願手続を経て、当該行政機関に対し行政処分又は特定の内容の行政処分を為すよう請求する訴訟を高等行政裁判所に提起することができる」と規定している。

3. 法律関係存否確認の訴え

行政訴訟法第6条では、「原告が確認判決につき法律上の利益を有する者である場合に限って、行政処分の無効及び公法上の法律関係の成立又は不成立を確認する訴訟を提起することができる。執行

済みで現状回復が不可能な行政処分又は消滅した行政処分の違法を確認する訴訟も、同様とする」と規定している。

智慧財産法院組織法第3条の規定によると、専利法、商標法、著作権法、光碟管理条例、積体電路電路布局保護法、植物品種及び種苗法又は公平交易法が知的財産権にかかわる第一審行政訴訟事件及び強制執行事件は、知的財産裁判所の管轄とする。各当該訴訟事件につき知的財産裁判所による第一審判決又は査定に不服な場合、最高行政裁判所に上訴又は抗告を提起することができる。

第七節 台湾における職務発明に関する実務見解

一、台湾における職務発明の紛争類型

1. 民事紛争

現在の紛争類型には、特許権確認、特許権返還等請求事件等、職務発明による特許権の権利帰属に関する紛争があるが、「職務上発明」、「職務発明」、「適切な報酬」、「獎金」、「奨励金」等キーワードで裁判所判決文を検索した結果、報酬請求権に関する判決文は発見されなかった。

職務発明による特許権の権利帰属にかかる紛争について、検索した判決文をまとめると、審理、紛争の争点は下記の2種に分けられる：(1) 両当事者間に雇用関係があるか？(2) 雇用関係がある場合、雇用関係に基づく職務発明なのか、又は職務外発明なのか？

2. 刑事紛争

上記民事紛争と同じキーワードで裁判所判決文を検索したところ、刑事判決では、権利侵害に関する紛争類型が多いことがわかる。例えば、甲はソフトウェア会社たる乙にPCゲームのプログラム開発を依頼したので、双方は甲が該ソフトウェアの著作権を所有するとの契約を締結した。乙は当該設計開発の仕事をエンジニアたる丙に任せたが、著作権につき如何なる契約も締結していない。製品の完成後、丙は都合により退職し、その設計したPCゲームのプログラムを丁に売却し、丁はそれを製作・販売した。この場合、丙、丁は著作権法に違反するのか等の紛争が挙げられる。

3. 行政紛争

上記民事紛争と同じキーワードで裁判所判決文を検索したところ、行政紛争では、無効審判にかかわる紛争が多い。

二、裁判所の見解

1. 民事紛争

現在、裁判所では、「職務発明」の判断について、専利法第7条にいう「被用者の職務発明」とは、従業員が会社との雇用契約の権利・義務の約定に基づき会社の商品開発、生産に従事・参与又は執行することを指している。つまり、会社が従業員を研究開発の仕事に従事させることを目的に雇用する場合を指すという見解を示している。副総経理等専ら研究開発に従事する人員でない社員については、仕事契約上の義務を履行するための創作でないため、当然職務発明と認められることはない。よって、たとえ一方が元々相手方会社の副総経理であり、当該会社の各研究開発商品の内容及び機能などの情報を全て把握していたとしても、専利法第7条に言う職務発明ではなく、特許権は当然会社が所有する。また、従業員が職務範囲外で会社の指示によることなく、自ら従事した発明は、たとえ該発明は会社の資源又は経験を利用して完成したものであっても、職務外発明の発明に属すると認めるべきである。従業員が権利を取得したことについて、それが職務上の創作であると会社が主張したとき、取得した事実につき挙証責任を負わなければならない。

ただし、会社は専ら発明の目的又は生産技術改善のために、従業員を雇用して研究発明又は改善に従事させ、従業員に委託して発明を完成し、または会社の設備、費用等を使用することは多いため、専利法では従業員の職務上の発明、実用新案又は意匠の特許出願権及び特許権は会社に属すと定めている。

2. 刑事紛争

権利の帰属は、関係法令により判断する。例を挙げると、A社はB社にプログラムを作成することを依頼し、B社は個人のC氏にこの仕事を任せていた。C氏が作成したプログラムに対し、D氏が興

味を示せ、買取しようとしている。B 社と C 氏は、如何なる契約も締結しておらず、該プログラム著作の財産権が B 社又は元の依頼者たる A 社の所有なのかについても契約書で約定していない場合、著作権法第 11 条の規定によれば、該著作権（財産権）は C 氏が所有し、C 氏は当然複製することができることになる。D 氏が出資買受、製作販売することは、何れも刑事責任を負わないとのことである。

3. 行政紛争

職務発明の権利帰属は、民事の私権紛争に属し、行政機関が認定するものではないため、紛争の当事者は民事訴訟手続を介してはつきりさせる必要があり、私権帰属の疑義が確定した後に、真の権利者は裁判所の判決をもって主務官庁に特許証の発行を申請することができる²。

三、結び

職務発明の実務見解については、検索した情報の多くが職務発明の権利帰属の判断に関する問題であり、職務発明に関する報酬請求に関する案件は多くない。職務発明の権利帰属は、民事紛争案件に属し、行政裁判所の判断対象ではなく、また、刑事事件の場合では、他人の権利を侵害したかを判断する前に、先に個別案件として職務発明の権利帰属を判断する可能性がある。

一般的に裁判所の見解としては、職務発明とは、従業員は会社との雇用契約の権利・義務の約定に基づき会社の商品開発、生産に参加又は執行することを指している。よって、発明者と会社が雇用関係でない場合、又は発明者が担当する職務が会社の研究開発商品の内容及び機能にかかわるものでない場合、従業員の職務発明に属さない。従業員が権利を取得できたのは、職務上の創作であるからであると会社が主張した場合、従業員が取得した事実につき挙証責任を負わなければならない。

² 智慧財産法院行政判決 97 年度行専訴字第 48 号を参照。

第八節 職務発明に関してよくある質問

問題①：職務発明を会社に帰属させるために必要な手続きは何か？

1. 雇用関係における職務発明の権利帰属：

従業員が雇用関係で完成した仕事の発明又は創作につき、専利法、営業秘密保護法、著作権法及び積体電路電路布局保護法（集積回路回路配置保護法）の規定によると、財産権（即ち特許権とその出願権、営業秘密、著作財産権とその出願権）は、約定がなくとも会社に帰属し、会社は従業員に適切な報酬を支払わなければならない。

2. 出資して招聘した関係における職務発明の権利帰属：

会社が請負、委任又は委任に類似する関係により被招聘者に発明に従事するよう依頼し、被招聘者が仕事を遂行する場合、原則として被招聘者は相当程度高い自主性及び独立性を有しており、創作の過程で会社に対する依頼性は従業員より低く、特に出資して招聘した関係における被招聘者は仕事を完成して始めて報酬が得られるので（民法第490条第1項参照）、被招聘者のリスクが比較的高いといえる。そのため、専利法、営業秘密保護法、著作権法及び積体電路電路布局保護法の何れにおいても原則として契約で約定すると定めている。約定していない場合、専利法、営業秘密保護法及び著作権法では、権利は被招聘者に帰属し、会社は実施、利用する権利を有すると規定されている。即ち会社は法定の通常実施権の地位を取得すると規定されており、積体電路電路布局保護法では、出願権は会社に帰属すると規定されており、会社が出資して招聘する関係における職務発明を会社に帰属させようとする場合、契約に明らかに約定するのが最も確実な方法である。

3. まとめ：

前述をまとめると、会社と従業員が雇用関係なのか若しくは出資して招聘する関係なのかが分からない場合、又は当該発明

又は創作が多種の知的財産権に係わる可能性がある場合、契約をもって従業員の職務発明又は創作の財産権は会社に帰属すると明文で約束し、且つ会社側が合理的な対価を支払うのが、最も妥当な対処である。従業員との約定の見本は、第三節を参照されたい。

問題②：実験や評価のみに協力した者を職務発明者とするか？

1993年6月1日付け台湾高等裁判所刑事法律課題研究(六)の法律意見では、明確に「所謂『被用者の職務発明』とは、被用者が、使用者と権利義務に係わる約定をした上で、使用者の商品開発、生産に参与又は執行することを指す」と記載されている。よって、実験や評価に協力したのみの人員は、会社との契約による約定に基づき商品開発、生産に参与又は執行しているので、前述高等裁判所の見解により従業員の職務発明を構成する。

問題③：台湾の子会社社員の職務発明を、直接日本の親会社又はその他の関係企業に帰属させる方法はあるか？

1. 日本の親会社と台湾の子会社の関係が、本社と支社の関係である場合、本社と支社とは同一の法人格を有しているので、その職務発明の帰属は前述の問題①1.の説明のとおりである。
2. 日本の親会社と台湾の子会社の関係企業が経営するグループの支配会社と被支配会社の関係である場合、各会社はそれぞれ独立した法人格を有する。そのため、雇用関係又は出資して招聘する関係は、台湾の子会社と従業員との間に成立することになり、前述問題③1.の説明はこの場合には適用できない。ただ、知的財産権は譲渡できるので、日本の親会社又はその他の関係企業が知的財産権を取得したい場合、下記の方法により取得することができる：
 - (1) 台湾の子会社がまず前述問題③1.の説明に述べた手段(例えば、契約を締結する手段)を介して知的財産権を取得してから、

日本の親会社又はその他関係企業と権利譲渡又はライセンス契約を締結することにより、日本の親会社又はその他の関係企業は該職務発明の権利の取得及びライセンスを受けることができる。

- (2) 従業員が直接日本の親会社又はその他の関係企業と権利移転契約を締結することにより、職務発明の知的財産権を直接日本の親会社に帰属させる。ただ、留意しなければならないのは、前述雇用関係において、原則として職務発明の知的財産権は台湾の子会社に帰属するため、処分する権限が無いという問題が生じる可能性がある。この場合、台湾子会社も同時に該職務発明の知的財産権を譲渡することに同意する旨の書簡を出すか、又は従業員と該職務発明の知的財産権を台湾子会社に帰属「しない」と明確に約定した契約を締結するのが、最も妥当な対処である（即ち特別約定で従業員に帰属することを約束する）。

問題④：台湾の子会社社員の職務発明を、直接日本の親会社又はその他の関係企業に帰属させることができる方法はあるか？

前述問題③の説明のとおり、台湾子会社が既に該職務発明の知的財産権を取得した場合、当然日本の親会社又は他の関係企業と権利移転契約又は許諾契約を締結することができる。

問題⑤：所属が異なる複数の発明者が関与した場合の権利帰属はどのように認定すべきか？

1. 雇用関係における職務発明の知的財産権は、原則として会社に帰属するため、複数の発明者が異なる会社に所属する場合、各会社はそれぞれ該知的財産権を共有する。持分につき約定していない場合、均等と推定する（民法第 817 条第 2 項を参照）。逆に、約定がある、又はその貢献度の割合が計算できる場合、その割合により共有する。権利の行使については、民法の共有に関する規定を適用し、即ち各共有者はそれ自身の有すべき持分を自由に処分することができる。ただ、共有する特許権の処

分、変更、及び負担設定をする場合、共有者全体の同意を得なければならない（民法第 819 条ご参照）。

2. 出資して招聘する関係における職務発明の知的財産権は、特別な約定がない場合、原則として、各発明者に帰属するが、その内、複数の発明者が知的財産権を会社に帰属すると約束した場合、該複数の会社と他の権利者の間にも該知的財産権を共有する関係が成立し、前述民法規定を適用する。積体電路電路布局保護法には、出願権は原則として各会社に帰属するという別段の定めがあるため、複数の発明者が異なる会社に所属する場合、各会社はそれぞれ該知的財産権を共有する。

問題⑥：台湾子会社の従業員が離職後に同業他社へ就職した場合、職務発明は保護されるか？

元従業員による技術秘密の流出や元従業員から告訴を提起されないよう、企業は従業員が離職したときの手続を可能な限り慎重に行わなければならない。例えば、従業員が離職したときに、離職理由調査票、離職に関する覚書を提出させ、且つ会社が当該従業員を採用した時に既に当該従業員と知的財産権譲渡契約を締結していることを確認した上で、改めて当該従業員に権利が会社に帰属することを言明する。この他、会社は離職者との間で秘密保持及び競業避止等契約を締結することにより、従業員の離職後の秘密流出を防ぐこともできる。従業員が離職手続を行うとき、会社は従業員に、会社に在職期間中に取り扱った書類、及び離職後に元会社に対し負うべき秘密保持、競業避止等義務及び係る法的責任を説明すべきである。

問題⑦：台湾の職務発明制度は日米欧とどう異なるのか？

前述の問題① 1. の説明のとおり、台湾の職務発明制度では、従業員が雇用関係で完成した仕事の発明又は創作につき、専利法、営業秘密保護法、著作権法及び積体電路電路布局保護法（集積回路回路配置保護法）の規定によると、財産権（即ち特許権

とその出願権、営業秘密、著作財産権とその出願権)は、約定がなくとも会社に帰属し、会社は従業員に適切な報酬を支払わなければならない。従い、別段約定のある場合を除き、会社に帰属する。

米国は従業員に帰属し、判例では会社が無償で通常実施権を与えられる。

日本は平成 27 年法改正により、職務発明の特許を受ける権利をその発生時から会社等に帰属させるかどうかを、会社等が選択できることとなった。また、職務発明の特許を受ける権利をその発生時から会社に帰属させことを選択する場合は、その旨職務発明規程等を策定・整備する必要があるが生じる。その際は、従業者等の相当の利益についてその内容や手続をどう定めるか、相当の利益が金銭に限られないことが法文上明らかにされた。それに伴い、改正前第 35 条第 4 項の考慮要素を明確化するために、経済産業大臣が指針（ガイドライン）を定めて公表する旨新たに規定した。

問題⑧：職務発明に対する補償方法の態様は？

職務発明における、「被用者に対する相当な報酬」を支払う意義、内容、計算方法及び給付期限に関しては、法に明文で定められておらず、実務上も判例による釈明がなく、一般的に報酬の種類とは金銭による給付に限らない。

問題⑨：台湾企業の職務発明に対する補償方法は？

台湾内の IT 企業は、従業員の発明が特許権を取得したとしても会社は商業上の実施行為が必ずしもあるわけではないこと、そして従業員への報償、従業員の研究成果及び会社の実際の経済利益等を総合的に勘案して、企業内部で特許提案・特許出願に関する奨励方針を定め、奨励金による補償を行う傾向がある。また、特許奨励金の額に関し、定額法及び累計法の両方により計算されていることが多い（詳しくは第四節を参照）。

問題⑩：従業員と雇用契約を締結したときに発明の帰属を約定しなかった場合、どのように発明を会社に帰属させるのか？

その職務発明の帰属は前述の問題① 1. の説明のとおりである。

問題⑪：雇用契約終了後 1 年以内に従業員によって行われた発明について、契約の約定により会社が従業員から権利を取得することは可能か？

実務上の裁判例として、大手 IT 企業は「雇用契約終了後 2 年以内に、従業員は在職中の関連発明などにつき、会社の同意なくして特許権を取得することができない」との従業員との契約に基づき、従業員が第三者に譲渡した実用新案に対し、異議を申立て、行政訴訟を提起した。しかしながら、裁判所は第 7 条の職務発明の立証責任を果たしていない、また権利の実質認定ができないことを理由に、会社の主張を認めなかったが、当該判決では、その契約自体の有効性に言及していない（89 判字 2118 号）。従って、契約は有効と認定される可能性があるものであって、事案毎に、実質的な認定及び証拠が揃えば、職務発明と認定される可能性がある。また、対価の金額については、事後に従業員から対価が合理的な額ではないので増額すべきであると主張され、その主張が認められる可能性がある。

問題⑫：職務上での発明だが、権利譲渡証をとっていないことは問題になるか？

台湾の規定上、別途約定がなければ、職務上での発明は原則として会社に帰属する（著作権法の規定は異なる、詳細は本章第三節をご参照）。この規定に従えば、権利譲渡証をとっていなくても問題ではない。

但し、実務上では職務上での発明か否かを判断するあたりに、「重要なのは、被用者の研究発明成果から生じた知的財産権は、雇用者の提供する資源・環境を利用したか否かにあり、その実

際の職名と関係なく、甚だしくは、契約において約定された業務内容とも関係なく、その会社において実際に従事した業務、及びその研究開発成果から生じた知的財産権は雇用者の提供する資源・環境を利用したか否かを判断の根拠とすべきである」。更に、「調べると、被上訴人はただ、投資協議書の趣旨、係争 2 特許と被上訴人の定款に定められた営業項目と関連があること、及び上訴人の業務内容は会社のために研究開発に従事することなどだけを根拠に、係争 2 特許は上訴人の職務上完成した発明であると主張した。ただ調べると、投資協議書の趣旨はただ、上訴人の業務内容は被上訴人のために研究開発に従事することであることしか証明できず、係争 2 特許は職務上で完成した発明であることを証明できない。また、係争 2 特許はたとえ被上訴人の定款において定められた営業項目と関連があるとしても、及び、上訴人は被上訴人会社で研究開発を担当するとしても、係争 2 特許は上訴人が会社の提供する資源を利用して完成したものであることを証明することができない。」³とした。

実務上は、従業員の研究開発成果から生じた知的財産権は、会社の提供する資源・環境を利用したか否かによって判断する。従業員の役職、又は契約において約定された業務内容は判断のポイントではない。規定上は職務上での発明は原則として会社に帰属すると定めているものの、争いが起きた場合、裁判所は各案件の実情により、従業員に帰属すると判断することもありうる。そのため、争いに備えて、事前に権利譲渡証を取得することをお勧めする。

問題⑬：従業員が会社の指示なし会社の資源又は経験を利用して完成した研究開発の成果は、誰に帰属するか？

実務上は、「被用者がその職務の範囲外で、雇用者の指示に

³ 智慧財産法院 100 年民專上 51 号判決を参照。

よらずに自ら従事した発明については、たとえ当該発明は雇用者の資源または経験を利用して完成されたとしても、非職務発明に属すると認定すべきであり、雇用者はただ当該条項但書の規定により、合理的な報酬を支払った上で、当該発明を実施するしかできない。」⁴と判断したケースがある。

職務範囲外で完成された研究発明は、従業員本人に帰属する。

⁴ 智慧財産法院 98 年民專訴 153 号判決を参照。

第三章 営業秘密について

第一節 営業秘密の保護意義

前章で会社の研究開発を保護するための、職務発明の帰属に関する規定を紹介した。会社が膨大な費用をかけた研究開発の成果を保護するための保護手段は多岐に渡る。会社の特許権者として、特許を出願することにより、この特許は当該会社に専属することが明白になるうえ、特許は公開制度により周知されることになる。特許は公的機関に認証される制度で有り、会社の研究開発を守る強力な手段である。

ただし、会社の研究開発の種類のすべてがこの手段を通用しているわけではない。特許の出願により、会社が特許権者であることが公開にされ、特許の内容・特許権の取得期日なども明白になり、紛争の抑止につながるかもしれないが、特許の内容は公開されるため、競合他社が公開された情報を参考にして新しい技術を開発する可能性も存在している。自社の研究成果を公開したくない場合、特許の出願は最適な保護手段とは言えない。

会社内で営業秘密として保護する場合、会社の意思に反して漏えいしてしまう虞がある。台湾法上、会社のノウハウを保護するために、営業秘密法が立法され、三つの保護要件（この保護要件について、本章第2節で説明する）を満たせば、会社の営業秘密と認められ、侵害する者に対して賠償責任や、刑事責任を追及することができる。特許と比べて、営業秘密は漏えいされない限り、保護期間の制限がなく、公開する必要もない。営業秘密の保護は、自社の研究成果を公開したくない会社を取り得る保護手段の一つである。本章では、台湾法上営業秘密の保護に関して紹介する。

第二節 営業秘密の保護要件

台湾の営業秘密法第1条では、営業秘密の保護目的を、「営業秘密を保障し、産業倫理と競争秩序を維持し、社会の公共利益を調和するために、特にこの法律を制定する。」と定めている。営業秘密を保護することは重要であるものの、産業倫理と競争秩序の維持、及び社会の公共利益が調和することを害してはならない。即ち、営業秘密の保護を名目に、無限に営業秘密所有者の権益を拡大してはならない。このため、会社がノウハウとした場合に、直ちに営業秘密法が保護する営業秘密に該当する訳ではなく、一定の要件を満たさなければ、本法の保護対象にはならない。

営業秘密法第2条では、「この法律において営業秘密とは、方法、技術、製造工程、配合、プログラム、設計又はその他生産、販売もしくは経営の情報に使われるものであって、且つ下記の要件に該当するものという。これらの類の情報にかかわる一般の人に知られているものではない。その機密性により、実在的又は潜在的経済価値を有するもの。保有者により秘密保持のための合理的な措置が取られているもの。」と定めている。本条により、営業秘密は以下の3つの要件を満たさなければならない：1. 経済性：その機密性により、実在的又は潜在的な経済価値を有すること。2. 機密性：一般の人に知られているものではないこと。3. 合理的な措置：保有者により秘密保持のための合理的な措置が取られていること。以下では、営業秘密法で定めている営業秘密の保護要件について説明する。

一、経済性

経済性とは「その機密性により、実在的又は潜在的経済価値を有すること」である。一般に、生産、製造、経営、販売に用いることができる情報は、経済性のある情報とされる。即ち、経済利益又は商業価値を生み出す情報は、経済性を有する。

この要件は3つの要件の中、もっとも達成しやすい要件である。

実務上、経済性がないとされ、営業秘密を保護する価値がないと判断されることはほぼない。

二、機密性

一般の人に知られているものではない情報が、機密性を有するとされる。法で例示された営業秘密は、商業性を有する営業秘密と、技術性を有する営業秘密の二つに大きく分けられる。技術性を有する営業秘密は、例えば、法で例示された方法、技術、製造工程、配合などが挙げられる。商業性を有する営業秘密は、例えば、顧客名簿、商品価格、最低価格、コスト分析など、研究開発の成果ではないものの、商業上にはその機密性により価値があると認められる情報である。

但し、機密性というのはもともとあいまいで、抽象的な概念であるため、実務上、裁判の争点になることも多い。以下では、台湾で起きた事例をいくつか説明し、台湾の裁判所の傾向を紹介する。

1. 顧客名簿に関する機密性の判断

事例として、業者が収集した顧客情報や、業者が出荷するために作った出荷情報に関するものが挙げられる。

健康食品の販売業者において、注文した顧客の情報を集めた顧客リストを退職した従業員が持ち出し、競合他社に就職する際にそれを持ち込み利用された事例がある⁵。また、他の事例では、ある業者が顧客への出荷リストを作成し、営業職の従業員に共有したが、退職した従業員は再就職する際にこのリストを競合他社に持ち込んで利用したものが⁶。

上記の二つの事例とも、営業秘密の件を満たしてはいないことから機密性がないと判断された事例である。台湾の裁判所は、この要件に関して厳格に解釈する傾向がある。即ち、会社が収集したリス

⁵ 智慧財産法院 105 年度刑智上訴字第 11 号をご参照。

⁶ 最高法院 104 年度台上字第 1654 号民事判決をご参照。

トとはいえ、直ちに営業秘密に判断されるとは限らない。会社が分析・整理したことなく、単に日常の業務上で収集した情報は、営業秘密の機密性要件を満たしていないと判断されている。顧客情報を集めたリストは、会社が相当な労力・費用をかけ収集・作成し、その上分析・整理したものでなければ、営業秘密とは判断されない⁷。ここでいう分析・整理というのは、顧客の嗜好傾向、特殊のニーズ又は関連背景などを用いて、分類もしくは順番付けるなどの工夫を加えることを意味する。また、公開の場所で取得できる情報は、営業秘密だと判断されない。例えば、工商会名簿や展覧会の出展名簿など、同業他社や潜在顧客の情報を知りえるが、同じ会に参加した出席者も知りえるものは、機密性を有するとはいえない。

ここで紹介した二つの事例で対象となった情報は、日常的な業務において取得・作成したリストであり、それに対してさらに編集・整理していないため、機密性はないと判断された。では、この二つの情報は、どのように管理すれば機密性を有すると判断されるの

⁷ 上記の引用判決で見られるように、台湾の裁判所は顧客リストに関する見解はかなり一致している。最高法院 99 年台上字第 2425 号判決：「営業秘密法第 2 条では、本法の保護対象である営業秘密は、秘密性（一般にこの類の情報にかかわる人間が知りえるもの）、経済価値（その秘密性により実在又は潜在的経済価値）、合理的な保護措置（営業秘密保有者が合理的な保護措置を取っている）を要件とする。さらに当該秘密は生産、販売又は経営に用いられる情報でなければならない。だが、同法第 1 条では「営業秘密を保障し、産業倫理と競争秩序を維持し、社会の公共利益を調和するために、特にこの法律を制定する。」と定め、係争情報は営業秘密の要件に構成しているかを判断するとき、同法の立法目的に基づき判断しなければならない。単に氏名、住所、電話等の連絡情報を記載した顧客リストは、市場で又は特定分野において調べられる情報であり、顧客の嗜好、特殊ニーズ、関連背景、内部連絡及び決定リスト等整理・分析された情報でない限り、当該情報の秘密性及び経済価値を認めがたい。また、商品の取引価格が日々変動するものであり、販売価格の決定もコスト、利益等の経営戦略に影響されるものである。競争相手の見積価格を取得して、それより低い価格を設定して契約を取るような、産業倫理及び競争秩序に違反する行為があった場合を除き、行為者が商品の取引価格情報に把握できる状況であったとはいえ、社会の公共利益を調和する観点上、直ちに当該情報が経済価値があるとはいえない。」後継の判決は、基本的にこの判決に沿った判断し、指標的な判決であるため、ここで紹介する。

か？実務の判断基準からすると、不動産業者の顧客リストに、顧客の嗜好傾向を加え分析したリストに仕上げれば（例えば、建物種別、住環境などの需要に基づき顧客情報を分類するなど）、機密性を有すると判断される可能性がある。また、出荷リストに関しては、単に顧客の住所、注文をリストアップしたものは、機密性がないとされるが、注文の量等で各商品の消費量と結び付けるリストであれば、機密性があると判断される可能性がある。実務上の判断はケースバイケースで、一律に言えないが、何の工夫もしない顧客名簿は、台湾では営業秘密とされない可能性が高い。

但し、顧客名簿に関してもう一つ注意に値する事例がある。見積価格、原料コスト、出荷先、販売代理店、OEM 工場を掲載した顧客リストは、競合他社がそれを用いて価格競争をすることができれば、その顧客リストは営業秘密だとされる事例である。この事例の対象は単純に顧客の連絡先などを記載したものと異なり、コスト等に関連する事項にも記載していたものである。顧客の情報のみであれば分析・整理されない限り、機密性を有することが認められないが、このような他社が価格競争に使える情報を記載しているものであれば、機密性を有すると判断される可能性がある。

2. 事故物件情報に関する機密性の判断

ある不動産業者が事故物件情報を集め社内サイトで管理し、同社の社員は同サイトを利用することができる状態であったところ、当該業者の従業員が同社内サイトから得た特定物件が事故物件との情報を社外の第三者に伝えた事例がある⁸。

この事例の争点は二つある、一つは事故物件の情報は機密性を有する情報であるかどうか、もう一つは当該従業員が事故物件の情報を漏えいしたことが会社に損害を生じさせたかどうかである。実務上の判断は、事故物件の情報は近隣住民に周知のものであり、事故

⁸ 台湾高等法院 104 年度上訴字第 339 号判決をご参照。

物件社内サイトからしか知り得ないものではないため、本件は機密性を欠いていると判断した。機密性が無いことから、このような情報を第三者に漏えいしたとしても、会社の名誉及び顧客利益を損なうことにはならず、会社に損害を生じさせたとは言えないと判断された。

本件は社内サイトであるものの、情報自体が当該サイトでしか収集できないものではないため、機密性がないと判断された事例である。実際に、物件の購入を検討する者が地元の人でなければ、事故が発生したとの情報はなかなか入手できないが、実務ではそのような見解をとらなかった。この事例から、台湾の実務は機密性に関する判断は厳しく解釈する傾向があることが窺える。

3. 配合に関する機密性の判断

いくつかの漢方薬材や食材を用いた健康食品の配合が、競合他社に利用された事例がある。これについて、実務上は、一般的な漢方薬材や食材を配合したものは、その特効が科学実証されていなければ、その他の漢方薬との差異があるとはい言難いため、機密性を有するとは言えないと判断された⁹。

この類似事例として、製薬会社が公開している主成分に基づいて、一般の漢方薬材を配合して健康食品を製造した事例がある。但し、この事例の中で、一部「公開していない成分」があるものの、一般的な漢方薬材や食材を代替して使用したとしても、先行研究と同じ効果を出せるのであれば、「公開していない成分」は一般的に用いられる漢方薬材なので、機密性を有しないと判断された¹⁰。

この二つの事例を見ると、よく見られる薬材や食材を用いた配合は、実務上機密性があると判断されにくい傾向がある。ここでポイントになるのは、その配合で何か科学的に実証された特別な効果が

⁹ 智慧財産法院 104 年民営訴字第 1 号判決をご参照。

¹⁰ 智慧財産法院 102 年民営上字第 4 号判決をご参照。

あるかどうかである。例えば、ある健康食品は A+B+C の配合により作成でき、 $A : B : C = 1 : 1 : 1$ の割合を $1 : 2 : 1$ に調整しても、その効果に変化がない場合、もしくは実証されない場合、このような配合の変更は営業秘密とはいえないのが、現在の台湾の実務の判断である。言い換えると、特別な成分や材料を使っていない場合、その配合の特殊効果は、科学的実証による裏づけがあるほうが好ましい。

4. 部品情報に関する機密性の判断

これは部品のスペック、サイズ、材質などに関する秘密についての事例である。実務上は、このような情報は、自社で開発し、外部の人間が知りえない情報であれば、機密性があると判断される可能性があるが、逆に、顧客から提供された情報、もしくは業界の専門知識や経験により推察できる情報であれば、機密性が無いとされる¹¹。

部品のスペック、サイズ、材質などの情報が、一般的に製造者の営業秘密であるが、顧客から提供され、もしくは外部の人間が知りえるものであれば、「知られていない」という機密性の要件に満たしてはいないとみなされ、機密性が欠いていると判断される。

上記事例を参照すると、機密性の要件に関して、外部の人間が知りえるかどうかが重要なポイントになる。また、外部の人間が知らないものとしても、自社の工夫があるかどうかも重要な判断ポイントである。台湾の裁判実務はこの要件の判断について厳しくする傾向があり、この要件は営業秘密の侵害があると主張する秘密所有権者が立証しなければならないため、営業秘密の保護を考える際に、この点を克服しなければならない点に留意が必要である。

三、合理的な措置

法では、「保有者により秘密保持のための合理的な措置が取られ

¹¹ 智慧財産法院 103 年民営上 5 号判決をご参照。

ているもの。」と定めている。合理的な措置とは、特に一定の要件はなく、個別案件の事情に応じて、社会通念に基づき判断するものであり、実際の状況に見合った合理的な努力を尽くし、他人に秘密であると客観的に認識させることができれば足りるものとする。

この要件は一見あいまいであるものの、秘密保有者に対して一定の作為を求めているものであるため、機密性の要件と比べると想像しやすいものであろう。よく挙げられる合理的な措置は、例えば、「機密」「閲覧制限」など機密性を示す記載を文書の表又は目立つところにする。秘密保持契約を締結する。秘密書類を施錠可能なキャビネット、又は立入制限区域に保管する。秘密情報に関する社内規則を明文化にする。従業員が退職する際の持ち出す書類検査を行う。秘密情報のアクセス対象を制限するなどがある。これらの例示を見ると、この要件は比較的達成しやすいと思われるが、以下に合理的な措置として判断されない事例をいくつか紹介する。

1. 秘密保持契約の締結について

この事例は秘密保持契約を締結したが、それ以外に秘密を保持するための合理的な措置がとられていないことにより、裁判所に合理的な措置をとっていないと判断された事例である¹²。本件は、会社と従業員との間に秘密保持契約を締結し、業務上で使用する顧客リストなどを漏えいしてはいけないと約定したものの、実際の業務の流れを見ると、顧客リストは営業・財務・コールセンタースタッフ全員がアクセスできる状態であって、顧客リストに関する管理ルールも存在していない。このような顧客リストの状態が、合理的に管理されているとはいえないため、本件では合理的な保護措置がとられていると認めず、営業秘密として判断されなかった。

本件から見ると、秘密保持契約を締結することのみでは、実務上秘密保持するための合理的な措置がとられていると認められない

¹² 智慧財産法院 105 年刑智上訴 11 号判決をご参照。

可能性がある。したがって、従業員個人に対して秘密保持契約を締結していても、秘密情報自体に対する管理措置が必要である。

2. 機密情報をファックスで送付することについて

機密情報をファックスで相手側の会社へ送付する事例についての判決があり、当該判決では、オフィスにファックスを送付することは、受取側にいる人間を特定できず、不特定の複数人間がアクセス状態になり、書類上に「機密」と示す記載があっても、合理的な保護措置がとられているとは言えないと判示し、本件は営業秘密として認められなかった。

本件では機密性を示す記載をしたものの、実際に送付した状態を考慮せずに、その記載がないと等しいものであるため、営業秘密として認められないというものである。

上記の事例では、秘密を保持するための措置が全くないわけではないが、結果として当該秘密情報に関する管理が届いていなかった事例である。合理的な措置として判断される最も重要なポイントは、第三者が客観的にそれが秘密情報であることを判別できることである。そのため、会社内の情報はファイル・書類の分級管理やアクセス制限はもちろん、デジタル時代の今日ではパソコンやインターネット管理も重要である。さらに、人員の管理も必要であり、秘密保持契約などの関連契約の締結や、会社に入出入りする従業員・訪問者の管理などを全て行うことが好ましい。

第三節 営業秘密に対する侵害

台湾の営業秘密法第 10 条では、「左に掲げる場合のひとつに該当するときは、営業秘密の侵害とする。1. 不正な方法を持って、営業秘密を取得したとき。2. 前号の営業秘密であることを知りつつ、もしくは重大な過失により知らないで営業秘密を取得し、使用し又は漏えいしたとき。3. 営業秘密を取得した後に第 1 号の営業秘密であることを知りつつ、又は重大な過失により知らないでそれを使用し又は漏えいしたとき。4. 法律行為により取得した営業秘密を不正な方法を持って使用し又は漏えいしたとき。5. 法令により営業秘密を守る義務があるにもかかわらず、それを使用し、又は故なく漏えいしたとき。前項にいう不正な方法とは窃取、詐欺、脅迫、賄賂、無断複製、守秘義務違反、他人を誘引して秘密保持義務に違反させるもの、その他これらに類似する方法を指す。」を定めている。本条は、営業秘密に対する侵害の態様を定めている。また、同法第 11 条は営業秘密に対する侵害への防止請求権を定め、同法 12 条から 13-4 条は営業秘密を侵害する者に対する民事責任及び刑事責任についての規定である。

本節では、営業秘密の侵害に関する規定を紹介する。まずは営業秘密の侵害というのは、どんな行為態様を指すのかを説明し、次にこのような侵害を起こす者に対する責任について紹介する。営業秘密に対する侵害への防止請求権については、近年アメリカの法理を導入する動きがあるため、ともに第四節「不可避的開示の法理」にて紹介する。

一、営業秘密の侵害態様

営業秘密法第 10 条に基づき、営業秘密を侵害する態様には以下の 5 つがある：

1. 営業秘密の不正取得：

不正な方法をもって、営業秘密を取得したことであり、ここでのいう

不正な方法は、営業秘密法第 10 条第 2 項で定められる窃取、詐欺、脅迫などである。即ち、法に違反する方法で秘密保有者から営業秘密を取得することは、営業秘密法によって禁じられることである。これは取得方法に関して明確な定義がある条項であり、従って、不正な方法ではない方法で取得した営業秘密は、本号を適用しない。

例：商業スパイが相手側の会社のパソコンに侵入し、営業秘密をコピーした。

2. 営業秘密の取得・使用・漏えい：

行為者は前号の営業秘密であることを知りつつ、若しくは重大な過失により知らないで営業秘密を取得し、使用し又は漏えいしたこと。本号は前号との違いは、本号は「不正な方法」により取得したことに限定していない。その代わり、行為者の主観的状态に関して制限があり、故意若しくは重大過失で知らないことに限定している。即ち、取得方法に関して制限しないが、行為者が取得、使用、漏えいする前に標的が営業秘密であることを認識し、若しくは認識していないことが自分の過失によらなければならない。

例：営業秘密にアクセス権限のない従業員が、同僚の机上においてある「機密」を標示した書類を勝手に開き、会社の営業秘密を知り、外部の人間に伝えた。

3. 不正取得した営業秘密の使用・漏えい：

第三者が不正方法により営業秘密を取得した後に、行為者は不正な方法で取得した営業秘密であることを知りつつ、又は重大な過失により知らないでそれを合法的な方法で入手して、使用し又は漏えいしたこと。本号は取得態様の侵害ではなく、使用・漏えいに関する侵害態様である。行為者が営業秘密を合法的に入手した場合、それは営業秘密であることを知りつつ、又は自分の重大過失により営業秘密であることを知らない場合、その営業秘密を使用し又は漏えいした態様である。行為者自身は違法に取得したことをせず、もと

もと営業秘密にアクセスできる状態での行為を規範する規定である。例えば、権限のある従業員は会社の営業秘密を使用若しくは漏えいの行為は、本号を適用する。

例：営業秘密にアクセスする権限のある従業員は、会社の営業秘密をコピーし、競合他社に送付した。

4. 合法取得した営業秘密の使用・漏えい：

本号は、行為者が法律行為により取得した営業秘密を不正な方法をもって、使用し又は漏えいしたことを規範する規定である。これは前の規定と最も違うところは、本号は「法律行為により」取得した営業秘密の使用、漏えいを規範している。前3号は基本的に秘密へのアクセス権限の有無を想定する規範であるが、本号はもともと権限がなく、ある法律行為を介して営業秘密を取得したことについての行為を定めている。ここでいう法律行為は民法に順ずる法律行為を言い、一般的に契約行為があげられる。

例：A、B社が秘密保持契約を締結し、共同開発を図った。B社がA社の研究成果を取得したあと、自社商品（共同開発商品ではない）に用いた。

5. 守秘義務違反の営業秘密使用・漏えい：

行為者は法令により営業秘密を守る義務があるにもかかわらず、営業秘密を使用し、又は正当な理由なく漏えいした。本号でいう営業秘密の取得は、前の規定と異なり、内部の権限及び契約行為などの法律行為によりではなく、法令の定めにより営業秘密を取得した場合を言う。そして、行為者はこの営業秘密に対して守秘義務がある。これは第4号と同じく、取得自体は違法ではないが、使用・漏えいは違法である。

例：会計士が業務関係で、顧客の営業秘密を入手し、他の人に伝えた。

上記5つの項目の説明を見ると、営業秘密を侵害する態様は主に3

つがある：取得、使用、漏えいの3種類である。営業秘密法第10条はすでに大部分の侵害態様をカバーしているため、実務上、侵害行為に関して争いになった事例はあまり見られない。

二、営業秘密の侵害責任

営業秘密を侵害した責任には、民事責任と刑事責任がある。民事責任は、秘密保有者の権利を侵害した責任として、それにより秘密保有者に生じた損害を賠償する義務がある。営業秘密を侵害した者の民事責任は、営業秘密法第12条及び第13条に定められている。これは侵害した者対侵害された者の間の相対関係であり、侵害された者はこれらの規定により請求権を有するが、強制的なものではない。それに対し、刑事責任は国家が営業秘密を侵害した者に対してその責任を追及する義務がある。刑事手続を経て、刑事責任が認定された者に対し、刑罰を処することがある。民事責任と刑事責任があるが、両者は違う概念である。以下、営業秘密を侵害した責任に関して、民事と刑事に分けて説明する。

1. 民事責任：

営業秘密法第12条に、「故意又は過失によって他人の営業秘密を侵害した者は、損害を賠償する責任を負う。数人が共同で不法侵害した者は、連帯で損害賠償責任を負う。前項の損害賠償請求権は、請求権者が侵害行為及び賠償義務者を知ったときから、2年間行使しないときは、消滅する。その侵害行為があるときから10年間行使しないときは、消滅する。」と定めている。また、営業秘密法第13条に、「前条に基づき損害賠償を請求する場合、被害者は左に掲げる規定のうち一つを選んで請求できる：1. 民法第216条¹³の規定に基づき請求する。但し、被害者はその損害を証明できない場合、

¹³ 民法第216条：「損害賠償は、法で定められている又は契約で約定した場合を除き、債権者が受けた損害及び失った利益をてん補することを上限とする。通常状況又はその計画・設備及びその他の特別事情により、予見できる利益は、失った利益とみなされる。」

営業秘密の使用により通常に予期できる利益から、侵害された後同一の営業秘密の使用により予期できる利益を控除し、その損害額とする。2. 侵害者が侵害行為により得た利益を請求する。但し、侵害者はそのコスト又は必要費用を証明できない場合、その侵害行為により得たすべての収入を所得利益とする。前項に規定した侵害行為が故意の場合、裁判所は被害者の請求に基づき、その侵害の情状を酌量し、損害額以上の賠償額を処することができる。但し、その証明された損害額の三倍を超えてはいけない。」と定めている。

この二つの条項は営業秘密を侵害した者の民事責任に関する規定である。第 12 条は民事責任の要件、第 13 条は賠償額に関する規定である。第 12 条を見ると、営業秘密を侵害した者は主観的に故意又は過失がなければならない。故意というのは、侵害行為について認識し、有意にそれを起こすという心理状態；過失というのは、故意までではないが、侵害行為が起らないように注意すべきにもかかわらず、不注意のためにそれを予見せずに侵害行為を行う心理状態である。このような心理状態の下で、一、五つの営業秘密の侵害態様の侵害行為を行った者は、秘密保有者に対して民事の賠償責任がある。

では侵害行為を起こしたことについて、その賠償金額をどのように算定するのであろうか？これは第 13 条に定められる。第 13 条に基づいて、賠償範囲の算定は二つの方法がある：一つは 1 項で定められる秘密保有者が受けた損害及び失った利益であり、もう一つは 2 項で定められる侵害者が侵害行為により得られた利益である。但し、秘密が漏えいされた場合、損害額の算定が困難なことは多々あるため、但し書きに損害額の推定を規定した。

以上は、営業秘密を侵害した者の民事責任についての説明である。以下は刑事責任について説明する。

2. 刑事責任：

営業秘密を侵害する者に対する刑事責任は、2013 年より立法さ

れたものであり、2017 年になってまだ 4 年目である。もともと台湾刑法に秘密妨害罪が規定されていたが、刑法の規定はきわめて簡単なものであり、現代社会における営業秘密を侵害する行為主体・客体・侵害方法の変遷に追いついていなかった。営業秘密に対する保護が不足していたため、2013 年に営業秘密を侵害する者に対する刑事責任が立法された。このような立法は、台湾政府が知的財産をより重視していることを表している。

2013 年の法改正で、営業秘密法第 13-1 条から第 13-4 条を追加した。営業秘密法第 13-1 条：「自身又は第三者の不法利益を図り、又は営業秘密所有者の利益を損害する目的で、下記事情がある場合、5 年以下の有期徒刑に処し、又は 1 百萬元から 1 千萬元の罰金を併科する：1. 窃取、侵奪、詐欺、脅迫、リメイク又はその他の不正方法で営業秘密を取得し、又は取得後利用・漏えいする。2. 営業秘密を把握・保有する者は、権限を超えリメイク、使用、漏えいする。3. 営業秘密を保有する者、営業秘密の所有権者が削除・破棄するよう指示しても、保有を継続し削除・破棄しない。4. 他人が把握・保有する営業秘密を前 3 号の事情があるのを知りつつ、営業秘密を取得、使用又は漏えいする。前項の罪の未遂は、罰する。本条の罪を犯した者が取得した利益は罰金を超えたとき、取得利益の 3 倍まで罰金を科することができる。」営業秘密法第 13-2 条：「海外、中国大陆、香港又はマカオで使用する目的で、前条第 1 条を犯した者は、1 年以上 10 年以下の有期徒刑に処し、又は 3 百萬元から 5 千萬元の罰金を併科する。前項の罪の未遂は、罰する。本条の罪を犯した者が取得した利益は罰金を超えたとき、取得利益の 2 倍から 10 倍までの罰金を科することができる。」第 13-3 条：「第 13-1 条の罪は、親告罪である。共犯のうち一人に告訴する、又は告訴を取り下げの場合、その効力は他の共犯に及ばない。公務員又は元公務員であった者は、業務上で他人の営業秘密を把握・保有し、故意に前 2 条の罪を犯した場合、刑を 1/2 加重する。」第 13-4 条：「法

人の代表者、法人又は自然人の代理人、被用者又はその他の従業員は、業務を行い、第 13-1 条、第 13-2 条の罪を犯した場合、当該規定により行為者を罰する以外に、その法人又は自然人にも罰金を科する。但し、法人の代表者又は自然人が当該犯罪の発生に努力を尽くした場合、この限りではない。」

営業秘密法第 13-1 条、第 13-2 条は刑事責任の要件に関する規定であり、第 13-3 条及び第 13-4 条はその手続、及び管理責任のある者に関する規定である。以下はいかなる行為が刑事責任を構成するのを中心に紹介し、最後に第 13-3 条及び第 13-4 条の規定がこの立法政策の全体に与える影響について説明する。

営業秘密を侵害する刑事責任を構成するには、自身または第三者の不法利益を図る意図のもとで、第 13-1 条に定められる行為を行わなければならない。ここで定められる行為の態様の意義は、一、営業秘密の侵害態様で紹介されたのとはほぼ同様である。第 13-2 条は、第 13-1 条の基礎の上、海外及び中国領土で使用する意図を加える規定である。即ち、第 13-1 条は刑事責任の一般規定であり、第 13-2 条は海外で使用する意図のある侵害者への加重規定である。刑事責任の規定の追加により、営業秘密を侵害した者に対して、民事責任のほか、刑事責任を追及することが可能になった。このような規定が、営業秘密を侵害する者の責任を追及する台湾政府の意図が窺える。

但し、このような規定が存在する状況における、実務の運用状況を下表に沿って説明する。

*2013 年施行～2017 年 8 月までの統計により作成

	判決結果	件数	割合	合計
一審	有罪	7件	41%	17件
	無罪	3件	18%	
	公訴棄却(告訴が取り下げ又は不適格なため)	7件	41%	
二審	有罪	0件	0%	5件
	無罪	4件	80%	
	公訴棄却(告訴が取り下げ又は不適格なため)	1件	20%	
三審	有罪	0件	0%	1件
	無罪	0件	0%	
	公訴棄却(告訴が取り下げ又は不適格なため)	1件	100%	

この表によると、刑事責任で追及された案件は4年間でも僅か17件しかない。さらに、そのうち有罪判決になった事例は41%だけである。台湾の実務上は、営業秘密を侵害した責任として、民事責任よりはるかに重い刑事責任を課すことについて慎重な可能性がある。また、刑事事件が要求する証明はもともと民事事件の要求より難しいことが、刑事責任が規定されても案件数が少ない理由の一つとして考えられる。

さらに、興味深い点として、一審で告訴が取り下げられた、又は告訴人が不適格なために公訴棄却になった事例は、有罪になった事例の割合とほぼ同じである。営業秘密法第13-3条では、一般営業秘密罪を親告罪と規定したため、被害者の告訴がなければ刑事手続を進めることができない。民事の賠償責任について合意を達成できない場合、侵害者に対してプレッシャーをかける手段として刑事告訴を利用し、刑事告訴を提起した後に、刑事告訴の取り下げを条件として和解が達成したため、刑事手続中に告訴を取り下げたことが推測できる。ただし、営業秘密を不法取得・使用・漏えいした行為は、同時に刑法の背任罪を構成する可能性があり、背任罪は親告罪ではないため、営業秘密罪として有罪にならなくても、背任罪になった事例がある。一旦営業秘密に関する告訴を提起した場合、その後の刑事手続の主体は検察官であり、告訴人ではないので、想定以上の結果になる可能性もある。

一審有罪判決

適用条項	刑罰
§13-1①	59日
§13-1②	9ヶ月
§13-1②	4ヶ月
§13-1②	3ヶ月
§13-1②	6ヶ月
§13-2	1年1ヶ月
§13-2	6ヶ月
§13-2	8ヶ月
§13-2	7年6ヶ月

*2013年施行~2017年
8月までの統計結果により
作成

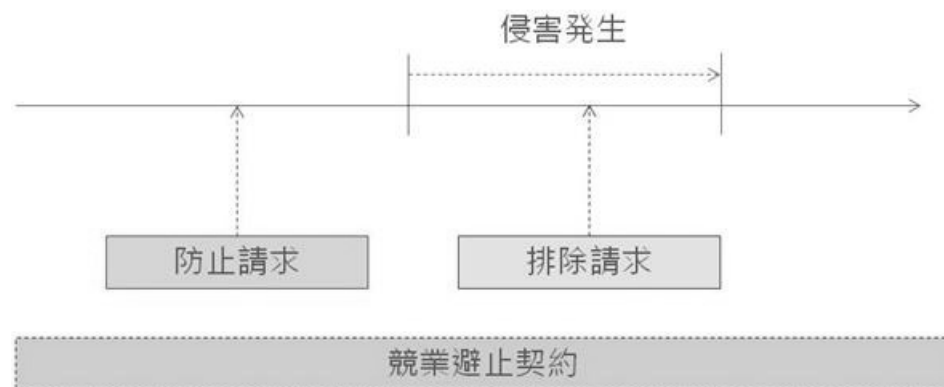
以下は左の表をもって、一審の有罪判決の刑罰について紹介する：この表は有罪判決になった7件のうち、被告人が複数になる案件があるため、ここではそれぞれの刑罰をすべて列挙する。この表で見られるのは、第13-1条を犯して有罪になった事例の刑罰は、59日間から6ヶ月までしかなく、比較的軽い刑罰であることが窺える。

それに対して、第 13-2 条を犯して有罪になった場合、6 ヶ月の刑罰から 7 年 6 ヶ月の事例があり、第 13-1 条を理由にする刑罰と比べ重くなる以外に、量刑の幅も大きくなる。第 13-2 条を犯して有罪になった案件の内容を検証すると、4 件とも従業員が会社の顧客リストや製造過程の資料等会社の営業秘密を海外に送付しようという事実である。同じ行為態様なのに、なぜこのような刑罰の幅があるであろうか？最も軽い 6 ヶ月の刑罰と最も重い 7 年 6 ヶ月の事例を比較すると、両案はともに中国の競合他社に資料を送付した案件である。但し、前者は製造過程に関するデータ 1 件しか送付していない。それに対し、後者は製造過程に関するデータを 60 数件送付した。データを 1 件送付したことにより、会社に即時な危険を与えないかもしれないが（競合他社はそれにより製造過程を解析できないため）、60 数件を送った事例は会社に生じたリスクは即時であり、会社の核心技術を譲ったのと同じであるため、このような判決の差異が出たと思われる。

上記データの検証により、台湾では営業秘密を侵害した刑事責任を追及するには、まだ相当に困難であることが窺える。刑事事件数はまだ少ないが、実務上、実質の侵害程度により刑罰の重さを判断していると推測する。但し、刑事責任を追及する難易度に鑑み、営業秘密事件における仮処分や営業秘密保持命令の申請事例が増える傾向が見られる。営業秘密は性質上、一旦漏えいしたらその価値が直ちに失うものであり、侵害された後に責任追及するより、事前に防ぐ方法を求めるのが多くの会社の考えであろう。

第四節 不可避的開示の法理 (inevitable disclosure doctrine) と営業秘密侵害排除・防止請求権

営業秘密法第 11 条は、「営業秘密が侵害されるとき、被害者は侵害を排除することを請求できる；侵害されるおそれがあるとき、侵害を防止することを請求できる。」と定めている。本条により、営業秘密保有者は、現在発生している侵害に対して排除請求権があり、未来に発生するおそれがある侵害に対して防止請求権がある。秘密の漏えいを防ぐために、最も有効と考えられる手段は、従業員に対する制限である。一般的には、会社は営業秘密が漏えいすることを防ぐための競業避止契約を従業員と締結することである。時間軸から見ると、下図のようである：



競業避止契約はその契約の内容によりカバーできる期間が長い、その代わり、従業員の労働権を制限する側面があるため、台湾の労働法上制限をかけている。競業避止に関する制限については次章にて説明する。それと比べて、排除請求権や防止請求権は一定の期間しか行使できないものであり、侵害した者に対する強制的に防止及び排除を裁判所に請求するため、秘密保有者が侵害を立証しなければならない。したがって、実務上に排除請求権や防止請求権を実行できる案件はまだ限られている。

このような難点に鑑み、米国では営業秘密保有者の立証責任を軽減するため、「不可避的開示」の法理が実務上議論されている。い

いわゆる「不可避的開示」というのは、退職者が新しい職務では前職での営業秘密を開示せざるを得ないため、侵害の発生や程度などを証明しなくても侵害があると認められる。不可避的開示を適用するには、以下の要件を満たさなければならない：1. 元雇用者と新しい雇用者の間は競合関係である。2. 退職者の新旧職務はほぼ同様である。3. 従業員が前雇用者の情報にアクセスした事実がある。4. 新職務は前雇用者の情報を使用又は開示せずには遂行できない。このような法理の発展は、営業秘密を保護するために、立証責任を調整したものである。

では、このような法理の台湾での運用はいかなるものであろうか？まずは、この法理に言及する事例はまだ少ない。この概念を導入しようという動きがあるものの、まだ台湾の実務に普及していないことが窺える。また、この法理に言及した事例でも、この法理をそのまま適用するものがなく、基本的に仮処分の判断要件に沿って判断する。特に、営業秘密の侵害を防ぐためには最も有効なのは従業員に対する制限なので、従業員への労働権の制限が厳しく解釈される傾向があり、結局、仮処分の判断要件に沿って判断しても、往々にして従業員を保護する立場に解釈される。

まとめると、台湾では営業秘密に対する侵害を防ぐには、競業禁止契約の締結と営業秘密侵害排除・防止請求権の行使が考えられるが、実務上、この二つの手段に対して会社にとって厳しく解釈する傾向があり、これらの手段の運用に関しては慎重に行われなければならない。

第五節 営業秘密に関してよくある質問

本章では、会社の無形財産を守るためのもうひとつの法制である営業秘密法に関する規定を紹介した。以下では、営業秘密に関するよくある質問及びその解決方法を紹介する：

問題①：退職したマーケティング部の従業員のパソコンに、開発部の重要な情報があることを発見した。営業秘密の侵害に構成するか？

同じ会社の中でも、部署が異なれば必ずしも資料を共有しているわけではない。本例のマーケティング部と開発部はその一例である。但し、マーケティング部は製品の特性と機能について広報活動を行うために、開発部の機密情報がある程度把握することがあると考えられる。この場合、取得した情報の量、範囲及び期間により、営業秘密侵害行為を構成するか否かを判断する。例えば、A 商品に関する宣伝を行う予定なのに、B 商品に関する資料が発見されたことは、明らかにマーケティング部が合理的に取得できる範囲を超えたものと考えられ、営業秘密法第 10 条に定められる侵害態様であれば、営業秘密の侵害を構成する。

実務上は、取得した情報の量、範囲、期間などで判断されており、単純に同一部門に属するか否かにより判断することはない。現在は組織の効率向上を考え、多くの会社は知識管理制度（知識の共有）を推進しているが、重要性和付加価値の高い営業秘密は共有する範囲に含めるべきでない。知識管理は従業員の間に情報を共有し、組織の効率を向上させるメリットがある一方、知っている人が少なければ少ないほど好ましい営業秘密の特性と相反する。社内で部署を超えて情報共有する場合、その秘密を保護するための合理的な管理措置も考えなければならない。

問題②：従業員が自宅で残業するため、会社資料を私用パソコンにコピーした。退職した際に当該資料を削除しなかった、これは営業秘密の侵害を構成するか？

在職期間中、仕事上必要になる場合、会社の許可によりコピーす

ることは適切である。但し、私用パソコンにコピーさせることについての相当な秘密保護措置もとられなければならない。合理的な保護措置がない場合、営業秘密の構成要件を満たしてはいないと判断される可能性がある。

これに対し、退職するときは、従業員は在職中に許可しコピーさせた資料を削除又は引渡ししなければならない。但し、退職した従業員がこれを削除しなかった場合、不正取得ではないため、営業秘密法第10条1項1号、2号を構成せず、第3号を適用できるが、それを営業秘密であることを知りつつ、故意に使用、漏えいしなければ、本号に該当しない。したがって、退職した従業員が会社の資料を自分のパソコンに保存し、削除しなかったことのみが、直ちに営業秘密の侵害を構成するものではない。もし当該従業員が会社の秘密であることを思い出し、それでもわざと漏えいした場合には営業秘密の侵害を構成する。

問題③：退職した従業員Aは、在職する従業員Bに、在職期間中に自らが作成した資料を送付するよう要求した。これは営業秘密の侵害を構成するか？

(1) Aの責任

営業秘密法第10条第1項第1号、第2号は、不正な方法で営業秘密を取得した者、若しくは営業秘密であることを知りつつも、営業秘密を取得した者が、営業秘密を侵害したと定めている。

本例では、まず、当該資料が営業秘密に該当するのかについて、3つの要件を満たしているかを判断しなければならない。さらに、AはBに対して窃取、詐欺、脅迫、賄賂、無断複製、守秘義務に違反させるよう誘引する等の行為があり、それにより当該資料を取得し、若しくは上記のような不正方法をとっていないが、当該資料が営業秘密であることを確信した上でBに渡させる場合、営業秘密の侵害を構成する。

(2) B の責任

営業秘密法第 10 条第 1 項第 3 号は、営業秘密にアクセス権限のある者が、営業秘密を取得した後、それを営業秘密であることを知りつつも漏えいしたことは営業秘密の侵害であると定めている。

B は在職中のスタッフのため、当該資料にアクセスする権限がある者で、且つ、それは営業秘密であることを知り、それでも A に渡したのであれば、B の交付行為は営業秘密を侵害する。また、B は当該資料にアクセス権限のない者であれば、無断複製することは営業秘密法第 10 条第 1 項第 1 号に定められる不正方法による取得に該当するため、当然に営業秘密への侵害を構成する。

問題④：営業秘密を侵害した行為者は、行為犯なのか結果犯なのか？行為者が不正手段により営業秘密を入手するのであれば犯罪を構成するか？又は後続的な使用、漏えい行為があつて初めて犯罪構成要件に該当するか？

まず行為犯と結果犯の区別について説明する。行為犯というのは、罪の態様からすると、行為がある時点から法益の侵害が認められ、違法行為が行われた時点に法益に対する侵害が完成されたため、その罪責が問われる。例えば、住宅侵入罪は、侵入した時点にすでに要件が満たされた。それに対し、結果犯は犯罪結果があるからこそ法益の侵害があると考えられるため、違法行為のみがありまだ犯罪結果が発生しない場合、ただの未遂犯である。例えば、殺人罪は人を殺傷する行為があつても、被害者が死亡したとの結果がない限り、未遂犯としての責任が問われるが、殺人罪は成立しない。

では営業秘密罪は行為犯なのか？結果犯なのか？営業秘密法第 13 条に基づいて、営業秘密罪は行為者が不正手段により他人の営業秘密を入手するのであれば犯罪を構成するものであり、後続的な使用・漏えい行為又は秘密保有者への損害が営業秘密罪の要件では

ない。したがって、当局は営業秘密の侵害を行為犯としてみなす傾向がある。

このような判断基準は、行為をそれぞれの段階に分けて評価しているため、取得、使用、漏えいは別々の3種類の行為として見られる。行為者が不正手段により営業秘密を入手するだけでなく、さらに使用、漏えいもした場合、そのいずれの行為も犯罪を構成する。

問題⑤：海外子会社の従業員が営業秘密を他人に漏えいし、犯罪の行為地及び結果発生地がいずれも台湾域外にある場合、営業秘密の所有者、即ち、親会社は海外訴訟を提起できるか？

営業秘密法には刑法と同じ属地主義の原則を採用しているため、原則として行為地と結果発生地がいずれも台湾域内でなければ、台湾の営業秘密法を適用することができない。

台湾刑法第5条に「保護主義／世界主義」、刑法第7条に「属人主義」の規定があるが、営業秘密罪は第5条及び第7条の台湾刑法を適用する犯罪に該当しない。したがって、海外子会社の従業員が営業秘密を他人に漏えいしたとき、犯罪行為地及び結果発生地がいずれも台湾域外である上、刑法第5条及び第7条の規定にも該当しないことから、営業秘密の所有者即ち親会社は台湾の営業秘密法の規定により当該従業員に対して提訴することができない。親会社が訴訟を提起して自らの権益を守りたいければ、その行為地又は結果発生地の法律規定に基づき主張しなければならない。

この点は、営業秘密法第13-2条も同じである。即ち、営業秘密法は第13-1条に一般営業秘密罪を規定し、第13-2条に海外営業秘密罪を規定したが、第13-2条の規定をよく読むと、これは海外で営業秘密を侵害した行為に対する処罰規定ではなく、「海外で使用する意図」がある台湾で発生した営業秘密侵害行為に対する処罰規定である。営業秘密法第13-2条の立法理由には、「海外で営業秘密を使用する意図は、わが国の産業競争力に影響を与えるため、このような行為に対する非難性は一般の営業秘密罪より高いため、

…、本条の加重処罰を定める。」とした。但し、本条は実際に海外で営業秘密を使用したかどうかを問わず、また上記刑法の規定により海外で台湾の会社の営業秘密を漏えいした場合、実際に処罰する規定がない状態となる。これは多くの学者に批判されるが、現状の法解釈はこれを解決することがまだできない。

問題⑥：顧客情報をデータベース化したもの（情報）は営業秘密に該当するか？

単に会社名や連絡先だけをまとめた情報は営業秘密にはならない。台湾の実務上、このような情報は業界において調べられる情報だと考えられ、機密性が認められない。会社が費用や労力を顧客のデータベースを整理・分析しなければ、機密性の要件を満たさない。例えば、単に取引していた顧客の連絡先をリスト化したものは、同業他社も同様に取得できる情報であると考えられるため、機密性が無いと思われる。取引した顧客リストを、自社の営業方式にあわせ、例えば顧客嗜好を取り入れた分類方法をとるなどでデータベース化したものであれば、その工夫は他社が簡易に真似することができないため、機密性があると認められる。

また、機密性と合理的な保護措置とは異なる要件であり、上記分析されたリストは機密性の要件を満たしたが、機密を表示する標識やアクセス制限などの措置がとられていなければ、合理的な保護措置をとられていたとはいえず、営業秘密として判断されない。

問題⑦：中途採用した従業員が前社の営業秘密を会社に持ち込み、会社側が意図せずにそれを使用してしまった場合、会社に何か責任あるか？

営業秘密法第10条第1項第2号は、営業秘密を知りつつ又は重大な過失により営業秘密を知らない場合、営業秘密を取得、使用、漏えいすることは、営業秘密の侵害であると定めている。会社には意図が無いが、注意する義務があるにもかかわらず営業秘密だと判断せずに使用してしまった場合は、本条により営業秘密を侵害した

責任があるとされる可能性がある。実際に会社のトップが訴えられた案件がある。

会社が競合他社の営業秘密を取得するために、あえて競合他社の元社員を雇用したのではなく、さらに十分に注意義務に尽力したと立証するために、中途採用した従業員から誓約書を取る方法が考えられる。

問題⑧：新商品の発表イベント等の企画、運営等を他社に依頼する場合、MOU を締結することは、合理的な保護措置をとったと言えるか？

秘密保持契約の締結は合理的な保護措置の一つとして考えられる。外部の下請け会社に対しては、MOU の中に秘密保持条項が定められていれば、合理的な保護措置があるといえる。但し、会場での情報管理等に關しての注意義務を課す方が好ましい。例えば、イベント当日、事前に許可された配布資料以外に、秘密情報を載せた資料を一切イベント会場に持ち込んではいないなど、当日の情報管理義務を課す方がよい。

イベントを自社社員が進行する場合や、秘密保持契約を締結する以外に秘密情報に關しては何の管理も無い場合、合理的な保護措置をとったとみなされない可能性がある（第二節、三、事例 1 はまさにこのような事案である）。例えば、秘密保持契約にサインしたが、実際にイベント会場に秘密情報を載せた資料が放置され、社員以外の人間も簡単に資料を入手できる場合は、合理的な保護措置をとったとは判断されない。

問題⑨：パソコン上管理している情報や書類の管理について、管理リストを作成し、そのリスト上に機密管理上の情報峻別を記載することは合理的な保護措置をとったと言えるか？

リストを作るのみでは不十分である。リストがあるものの、実際にどんな権限の人間でも秘密情報にアクセスができ、取得することができれば、これは合理的な保護措置をとったとはいえない。共用サーバーの中のデータを管理するには、最低限パスワードをかける

ことが望ましい。例えば異なる権限の従業員に違うパスワードを渡し、それにより開けるファイルが限定されるなどな措置をとることが好ましい。

営業秘密の漏えい事件は、被告が元従業員である事例が多く、情報管理規則などを規定しても、実際に運用されない場合は結局営業秘密の漏えいにつながり、会社内の実情に合わせて措置をとることが望ましい。

第四章 競業避止について

第一節 競業避止の保護意義

第二章と第三章で職務発明の帰属や営業秘密の保護について紹介した。会社の研究開発を保護するため、まず考えるべきは、その研究成果の帰属を明らかにすることである。しかし、特許出願はその専属権が明白になる反面、会社の技術を公開しなければならないデメリットもある。そのため、別の手段として、第三章では営業秘密の保護について紹介した。公開しない会社の機密情報を保護するため、台湾の営業秘密法におけるさまざまな保護方法を紹介した。

上記の二つの方法とも、会社の技術や機密など、「物」を対象とする保護方法である。しかし、実際の案件を見ると、大部分は会社の技術や機密に関わる従業員による使用・漏えい行為により起きた事件である。会社のコストや費用をかけて開発した発明の帰属を明確にするために、第二章で紹介した方法で職務発明の帰属を明らかにする方法で従業員の主張に対抗する。また、公開しない発明に関して、第三章で紹介した方法で営業秘密として保護する可能性もある。但し、事前に会社の従業員がその未公開の知識を持って、競合他社に転職し、そこで会社の研究開発の成果を利用すること、または秘密を持ち込むことを防ぐには、他の方法が必要となる。

そこで登場するのは競業避止である。会社が保護したい技術や機密を把握している人物と、事前に競業避止契約を締結することにより、当該人物がその秘密を持って競合他社に転職することを抑止しこれにより会社が保護したい技術や機密の流出を防ぐ手段である。但し、この方法は会社の従業員の転職や仕事をする自由を制限するため、法律によりさまざまな制限をかけた。本章では、競業避止について紹介する。

第二節 競業避止の定義と態様

一、定義と目的

競業避止とは、事業者が自社の企業秘密、営業利益を保護し、又は競争優位を維持するため、特定人物に対し、在職期間内又は退職後一定期間内に、同一又は類似の業務に従事又は経営してはならないよう求めることをいう。

会社の経営上、より大きな会社ではより多くの従業員によって組織運営されるものであり、業務の拡大により人員の拡充は避けられない。従業員のうち、特定の従業員が会社の秘密や技術を把握している場合もある。もちろん、会社が営業利益を生むことや競争優位を維持する上で社員各々の努力が欠けないが、それも組織全体のコスト・労力があるからこそできたものである。会社の秘密や技術を把握している者が、会社を離れた際に会社の核心的な秘密や技術を転職先に持ち込み、又は自分で事業を起こすことは、会社の競争力に大いに影響することであろう。自社の技術や秘密など、営業利益を生ずることができ、又は競争優位を維持できる核心的な情報を保護するために、会社は従業員が会社と競争関係にある外部の者に技術を漏えいし、会社の競争力を低下させることを防ぐ必要がある。従って、競業避止により、1. 競合他社の悪意による従業員の引き抜き又は従業員の悪意の転職、2. 優位な技術又は営業秘密が外部に漏えいすること、3. 従業員が在職中に知りえた技術又は営業秘密を利用して自ら開業すること、の防止を図る。つまり、従業員に競業避止条項の締結を要求する目的は、営業秘密の漏えいを避けるだけでなく、さらに従業員が職務により知り得た営業秘密を利用して競合会社を立ち上げる、またはその他の会社に雇用されることで、会社の競争力が低下することを避けることである。実際、営業秘密と従業員の本職や技能が一体化して切り離せないとき、営業秘密漏えいを避ける唯一の方法として、従業員が競合会社で引き続き働くこと

を禁止するしかない。このことから、会社が、営業秘密を保有するまたは知り得た従業員に対して競業しないと約定するよう要求することは、その合理性と必要性があることがわかる。しかし、従業員が仕事で技能を習得したにもかかわらず、それを引き続き発揮することができないことは、憲法によって保障された労働権の問題が生じるおそれがあるため、これは雇主の財産権と従業員の労働権という憲法によって保障された二つの権利が衝突する問題である。実務では、通常、実際の状況により権利と保障のバランスをどのように保つかについて判断する。よって、労働契約に競業避止条項が記載されている場合、特にその内容と従業員の退職後の労働保障が衝突するか否かについて留意しなければならない。競業行為は在職中又は退職後に行う可能性があり、この二つの異なる期間に合わせ、異なる方法で規範する必要がある。以下では競業避止の態様について説明する。

二、態様

1. 在職中の競業避止

入社時の労働契約及び勤務規則の規定により、従業員は在職中に忠誠、忠実の義務又は会社の秘密を保持する守秘義務を負わせることが可能である。在職期間中の競業避止条項は、一般的に従業員に対し、労働契約の存続期間において書面による会社の同意を得ずに会社と直接競争する商品、役務に従事若しくはそれを経営してはならない、又は会社と同一、類似の業務の会社若しくは事業で従業員、受任者若しくは顧問を務めてはならないと要求することが多い。さらに自分又は他人の名義で、会社の業務と同一又は類似の事業に投資してはならない（直接投資、間接投資又はいかなる投資の形式を含む）と要求することもある。従業員が在職期間中に、上記義務に違反した場合、労働契約や勤務規則の規定により懲戒を処することができる。仮に従業員が会社の営業秘密を漏えいした場合、営業秘

密法の規定により当該従業員の民事及び刑事責任を追及すること
(詳細は第三章を参照) 以外に、労働契約や勤務規則の規定により
当該従業員の社内処分を決めることができる。

従業員は会社の秘密を漏えいしたのみではなく、会社の仕事以外
に競合他社で兼務し、又は自分で競合する事業を起こした場合、会
社はどう対処すべきだろうか？台湾の現行法では、労働者の兼務に
ついて明文に禁止されていないため、原則として労働者の勤務時間
外勤務は法令には違反していない¹⁴。勤務規則や労働契約で明文に
禁止していない限り、従業員の兼務は許されることである。但し、
兼務先が競合他社であるとき、又は勤務時間外に会社と競合する事
業を営むのであれば、会社の競争力を低下させるおそれがあるため、
会社は労働契約又は勤務規則の中に、労働者の在職期間中の兼務又
は競合行為を制限することができる。勤務規則審査要点では、従業
員の競業行為を制限する勤務規則について、「事業者は勤務規則の
中、兼務を禁止する忠誠義務を定めることができるが、特別に明確
な表示をしなければならない。」と定め、明確にこのような規則が
あることを従業員に認識させれば、法に違反してはいない。また、
禁止された兼務又は競合行為を行ったことに対して懲戒処分を定
めることもできる。さらに、その兼務又は競合行為が労働契約や勤
務規則に違反し、事情が深刻な場合、解雇事由として定めることも
あり得る。勤務規則審査要点では、「事業者は約定義務(忠誠義務
を含む)に違反し、事情が深刻である場合、これを解雇事由にする

¹⁴ 行政院勞工委員會 79 年台勞動一字第 04498 号：「事業者が勤務規則中に「会社の許可なく勤務時間外に同類の業務を行うこと」を解雇の要件として定めることができるかどうかは、事業により認定される。労働者が事業者の許可なく勤務時間外に同類の業務を行ったことは、労働契約の履行に影響し、又は事業者が経営管理上これを解雇要件にする必要がある場合、勤務規則に「会社の許可なく勤務時間外に同類の業務を行うこと」を解雇の要件として定めることができる。」行政院勞工委員會 82 年台勞動一字第 55646 号：「労働者は勤務時間外に兼務することは法で禁じられていない。但し、その兼務は労働契約の履行に影響した場合、事業者は勤務規則の中に具体的、且つ適切な懲戒条項を定めることができる。当該兼務が労働契約の履行に影響を与えるかどうかは、事案ごと具体的に認定する。」

ことができる。ここでいう事情が深刻であるというのは、全ての事実を考慮し、事業の経営秩序に影響するに足りるほど重大な事情である。」と定めており、在職中の競業行為が深刻で、会社の経営に影響を与えるほど重大であれば、それを理由に従業員を解雇することもできる。

即ち、会社は従業員に対して、労働契約¹⁵や勤務規則の規定によりその在職中の競合行為を禁止することができ、さらに従業員が競業避止義務に違反し、事情が深刻な場合に、懲戒又は解雇することも可能である。但し、注意してほしいのは、上記競業避止義務を課すこと、及びその義務違反に対する懲戒や解雇処分について、全て労働規約又は勤務規則に明確に定めなければならない。

2. 退職後の競業避止

前述のように、従業員が会社に在職している期間中、労働契約や勤務規則の約定により、従業員に競業避止義務を課すことができる。しかし、これらの義務は従業員と会社の勤務関係が解消する際にすべて消滅してしまう。そのため、労働契約終了後に従業員が競合行為に従事させないために、別途特約を定めることが必要である。

よく見られる約定方法¹⁶は、従業員の退職後の就業自由を制限し、退職後一定期間内に会社と同一又は類似する業務に従事することを禁止することである。また、それに違反した場合、一定金額の違

¹⁵ ここで在職中の競業避止を約定する条文の一例をあげる：「従業員は、在職中において、自己又は他人の名義で、会社と同じ又は類似する事業(冬季営業項目と実際の営業事項を含む)に従事してはならない。」ただし、裁判になった場合、このような約定は実務上認められないケースがある。詳細は第三節を参照。

¹⁶ ここで退職後の競業避止を約定する条文の例をあげる：「従業員は、【退職後〇年間(期間)】は、直接又は間接的に、【〇〇(地域)】において、自分又は他人のため、従業員に在籍していた期間中の会社の製品と同様、類似な製品又は競合製品の事業に従事する行為を一切しないことに同意する。」「会社は、従業員が【退職から〇年間(期間)】、従業員の退職時の月給の半分である【NTD〇〇〇〇〇元】を従業員が競業行為に従事しないことに対する合理的な保証金として、従業員に【〇〇ごと(支払頻度：毎月、半年ごとなど)】支払うことに同意する。」競業避止約定に関する制限について、第三節に詳細を紹介する。

約金を賠償することを約定することにより、競合行為を抑止する効果を期待できる。

ただし、前述のように、会社と従業員の労働契約がすでに終了したにもかかわらず、従業員の就業自由を制限する競業禁止約定は従業員の労働権の侵害になり得るため、従業員の働く権利と会社の営業利益・競争優位の間で、どうバランスをとるのか難しい課題になる。これに関し、台湾の労働基準法が 2015 年 12 月に改正されたとともに、労働基準法施行細則が 2016 年に改正された。これにより会社と従業員の法益の均衡が調整された競業禁止について、明確な規範ができた。以下では、台湾の現行法における競業禁止に関する規定を紹介する。

第三節 台湾における競業避止に関する規定

競業避止の約定については、業界ではよく見られることだが、台湾ではそれに関する規範が長い間無かった。競業避止の約定は労働者の働く権利に大きく影響するため、労働基準法第9-1条が2015年12月に追加され、競業避止に関する規範ができた。この立法は、事業者の営業利益の保護を承認しつつも、労働者の働く権利に対する侵害を制限した。退職後の競業避止に関して規範ができたが、条文にはあいまいな部分が残ったため争議が絶えなかったところ、2015年に、さらに詳細な規定を労働基準法施行細則第7-1条から第7-3条に追加した。労働基準法第9-1条の規定は、新しく設けられたものではなく、その内容の多くは現在の実務の見解を明文化したものである。追加した要件のうち、最も注目されているいわゆる『合理的な補償』は旧法に規定されていないものである。労働基準法施行細則に追加された第7-1条、第7-2条、第7-3条において、競業避止の期間、地域、職業活動範囲及び就業対象は合理的な範疇を超えてはならないと規定されているほか、『合理的な補償』について判断基準が示された。

以下では台湾の現行法における競業避止の規定について紹介する：

一、労働基準法第9-1条

労働基準法第9-1条：「雇用者と従業員が退職後の競業避止を約定するとき、次の要件を満たさなければならない：1. 雇用者に保護を受けるべき正当な営業利益があること。2. 従業員が雇用者の営業秘密に接触又は使用できる職務を担当していたこと。3. 競業避止の期間、区域、職業活動範囲及び就業対象は、合理的な範囲を超えてはならない。4. 雇用者は従業員に対して、競業行為に従事しないことによる損失を合理的に補償する。前項第4号で定められる合理的保障は、従業員が在職期間中に受領した給付を含まない。これら

の規定のいずれか一項を満たしていない場合、雇用者と従業員の間で約定した条項は無効である。退職後の競業避止条項の有効期間が、2年を超えてはならず、2年を超えている場合、2年に短縮される。」この規定により、従業員と競業避止を約定するには、4つの要件があり、以下に説明する：

1. 雇用者に正当な営業利益がある

競業避止は従業員の労働権に対して大きな制限を与える約定であるため、何の理由もなくこのような約定することは許されない。従って、雇用者にも相当な理由を有していなければならない。法では、これを雇用者の「正当な営業利益」と称する。

この正当な営業利益は、会社の開発した技術や営業秘密が該当すると考えられる。しかし、これに関して実務上は「単純な競争回避、労働者による競争を禁止すること、又は労働者の転職を困難にすることは雇用者の守るべき正当な利益とはいえない。また、労働者に対する教育費用の回収も雇用者の正当な利益とはいえない。」¹⁷とした。即ち、ここでいう雇用者の正当な利益は、雇用者の競争力を保つ又は高める積極的な事項を指す。例えば会社が時間・労力をかけて開発した技術、又は会社がコストをかけて分析した情報（営業秘密）などが挙げられる。このように会社の組織的な努力により達成した成果でなければならない、単に会社がコストをかけたことだけでは、ここでいう正当な利益とは判断されない。会社のコストを回

¹⁷ 台湾高等法院 98 年上易字第 616 号判決をご参照。この判決の事実は以下のとおり：A 社はエンジニアを派遣し、教育訓練等を提供するコンサル会社である。A 社は所属エンジニア X を A 社が費用負担してある特定のシステムコンサルタント資格を取得させ B 社に派遣した。B 社は C 社に当該システムの教育訓練を提供するため、X を B 社の名義で C 社に派遣した。期間中、X は A 社の名刺等を使用し、B 社の名刺で名乗った。その後、X は A 社を退職し、C 社に転職した。A 社は X に対し、A 社の商業上優勢的な地位をなくさせ、正当な利益を侵害したことを理由として、競業避止条項の違反とし、訴訟を起こした。この事案の中、A 社は X に提供した教育訓練は、A 社だからこそ提供できるものではなく、確かに A 社がコストをかけたが、それだけでは A 社の正当な利益とはいえない。

収できないことを心配したゆえに従業員に対する制限も、もちろん正当な利益とされない。

また、実務上営業秘密を自社の正当な営業利益として主張する事例が多く、営業秘密を正当な利益として認めるが、その営業秘密は営業秘密法の要件を満たさなければならない。即ち、営業秘密法でいう経済性・機密性・合理的な保護措置の3つの要件を満たすことで、ここでの正当な営業利益として認められる。営業秘密の構成要件については、第三章第二節を参照されたい。原則として、営業秘密として認められるためには、会社が整理・分析したものでなければならない。ここは実務上も見解が一致している。即ち、この会社組織だからこそ完成できたものでなければ、この会社の営業利益とされない。単に会社のコストをかけただけで、他社も同じくコストをかければ完成できるものは、会社の正当な営業利益として認められない。

この要件は往々にして案件の争点になる。この点は会社が立証しなければならない、この要件を構成しないと判断されて敗訴したケースは多い。

2. 従業員は雇用者の営業秘密に接触している立場にある

これは雇用者が全ての従業員に対して不合理な競業禁止制限をかけるのを防ぐための要件である。実際に、競業禁止する必要があるのは、会社の核心技術や秘密に接触できる一部の者に限られている。庶務を担当している従業員に対しては、たとえ退職しても会社経営への影響が考えにくいため、競業禁止をする必要もない。従って、この要件は競業禁止締結の対象となる従業員を制限し、会社が不合理に従業員全体に対して競業禁止条項の合意を求めることを禁止するものである。

3. 競業禁止条項は、合理的な範囲を超えてはならない

ここでの合理的な範囲は、競業禁止する期間、区域、職業活動

範囲及び就業対象すべてが合理的な範囲を超えてはならないことを指す。従って、従業員と「退職後同業他社に就業しないことを約束する」との内容の約定をしても、期間や区域などが特定されておらず、明らかに合理的な制限範囲を超えるため、このような規定は労働基準法第9-1条第3項により無効になる。

本号は競業避止の制限事項についての規定である。競業行為を禁止するが、制限なく禁止することは許されないため、期間等の事項をすべて合理的な範囲内で制限しなければならない。但し、本号は上記事項を列挙したが、「合理的」という制限を加えることだけで、基準は依然としてあいまいである。よって、本号を追加した翌年に、労働基準法施行細則第7-2条が追加された。詳細は、三、にて説明する。

4. 雇用者は従業員が競業行為に従事しないことに対して合理的に補償する

雇用者の営業利益を保護するため、合理範囲内での競業避止は法で認められるが、従業員の転職先はほとんど前職と同じ業界であり、全く新しい分野の仕事に転職することは難しいことに鑑み、従業員に対する競業避止は合理的な補償をしなければならないと定められた。従業員は競業避止約定のため、転職が困難になり、又は転職できたが異なる職種・業種の仕事になり、経験が浅いため給料が前職より少なくなることが考えられる。このような損失に対して、会社は合理的な補償をすべきである。さらに、本条第2項では、在職中に給付したものは、何の名義であっても、ここでいう合理的な補償ではないと定められた。この規定の趣旨は、会社が合理的な補償の支払いを避けるために、在職中の福利厚生を競業避止補償金にすることを防止することである。

本号により、従業員に対する保護の完備を図っているが、「合理的」な補償と定めるため、前号と同じくあいまいな部分が残ってい

る。この基準を明確にするため、労働基準法施行細則第7-3条にて、合理的な補償に関する具体的な規準を定めた。詳細は四、にて紹介する。

二、労働基準法施行細則第7-1条

労働基準法施行細則第7-1条：「退職後の競業避止の約定は、書面をもって行わなければならない、また労働基準法第9-1条第1項第3号及び第4号の規定内容を詳しく記載し、雇用者と従業員が署名捺印をしたうえで締結の証として1部ずつ保有しなければならない。」

しかし、本号の立法趣旨にも記載されたとおり¹⁸、当該規定は訓示規定であり、強行規定ではない。すなわち、例え書面をもって競業避止約定を行っていなかったとしても、その約定は当然無効というわけではない。但し、当該規定の目的は双方が今後挙証するとき役に立ち、紛争が生じることを避けるためのものであり、退職後の競業避止約定をする際には、書面をもって約定を行う方が好ましい。

三、労働基準法施行細則第7-2条

労働基準法施行細則第7-2条：「本法第9-1条第1項第3号で定められる合理的な範囲を超えない約定は、次の規定に合致しなければならない：1. 競業避止の期間は、雇用者が保護しようとする営業秘密又は技術情報の存続期間を超えてはならず、最長2年を超えてはならない。2. 競業避止の地域は、元雇用者の具体的な営業活動地域範囲に限る。3. 競業避止の職業活動範囲及び就職先は、具体的かつ明確でなければならない、また元雇用者と同一又は類似する、且つ競争関係にあるものに限る。4. 競業避止の就業先対象は具体的かつ明確でなければならない、元雇用者と同じ又は類似する営業活動を行い、競争関係にあるものに限る。」

¹⁸ 労働基準法施行細則第7-1条立法趣旨：「雇用者と労働者が退職後の競業避止の約定内容を明確にするため、当該約定は書面にて行われるべきであり、紛争になることを防止する。」

本条は労働基準法第9-1条第1項第3号のあいまいな規定を明確化し、具体的な判断基準にするものである。以下ではそれぞれの項目について説明する：

1. 競業避止の期間：

労働基準法施行細則第7-2条第1号では、競業避止の期間を明確に「雇用者が保護しようとする営業秘密又は技術情報の存続期間」以内に制限し、また、その期間が2年を超える場合、2年としている。競業避止の期間は、基本的に雇用者の保護法益である正当な営業利益、即ちその開発した技術又は営業秘密と同じ期間とするのがもっとも合理的な制限期間である。しかし、会社が保護しようとする営業秘密または技術情報は、業種や時期によって状況が異なるため、競業避止の合理的な期間を判断するとき、当該会社が保護しようとする営業秘密または技術情報のライフサイクル等の要素を考慮しなければならない、一概には言えないものの、2年を超えてはならないとの上限が定められている。いわゆる営業秘密または技術情報のライフサイクルとは、製品誕生または市場投入から、成長を経て売上が減少し、最終的に市場を退出する過程をいい¹⁹、この期間内に会社が営業秘密または技術情報により生じた企業利益を得たため、当該期間において従業員に対し競業避止の履行を要求する合理性がある。これに基づき、会社が保護しようとする営業秘密または技術情報のライフサイクルが1年である場合、1年をその競業避止期間とすべきである。また、合理的な期間が2年を超える場合(例えば3年)、退職する労働者の労働権を考慮し、2年に短縮しなければならない。

2. 競業避止の地域：

本号の規定は、無制限にその競業避止の地域を拡大するのを防止

¹⁹ 台湾台北地方法院93年度労訴字第109号判決、台湾高等法院99年度重上字第137号判決をご参照。

するための規定である。この規定は、第3号の職業活動範囲の概念と重なっている部分があり、本号でいうのは会社が営業活動を行った物理的な地域を指し、それに対して第3号の職業活動範囲は従業員が担当している業務の活動範囲を指し、職種に似た概念である。

前者は例えば会社が台湾と中国に支店を置いてあれば、その競業避止の合理的な制限範囲は台湾と中国であり、従業員がそれ以外の地域（例えば：日本）で競業行為を行うことは、会社経営に与える影響が考えにくいとため、制限できない²⁰。後者は例えば総合商社の取り扱っている商品が多様にわたり、また支社・連絡所も世界各地にあり、異なる担当の部署の従業員に応じその事業範囲を分けてみるべきである。この二つの概念は重なっている部分があるが、どの概念でも労働者の経済的生存能力を制限してはならないという基準で判断すべきであり、雇用者の合理的な範疇を超える競業避止制限を禁止するものである。

ここで実際の事例を一つ紹介する。ある会社の本社はアジアに置いているが、商品の販売区域には欧米が含まれ、欧米にも販売代理店を多数有している。この会社は取扱商品の種類が広範に渡るだけではなく、世界中に代理店がある。この会社が競業避止条項の中、「雇用者がコントロール又は経営している事業の従事、及び雇用者の同業又は類似の事業の従事は禁じられている」と定めていた。但し、このような定めは、実質上労働者が代理店のある地域の転職をも制限し、労働者が退職後の転職の選択肢が相当限られてしまう。裁判所はこの事例に対し、「競業避止で制限する期間・地域・範囲・方式は、一般通念や商業慣習上、合理的かつ適切であり、労働者の

²⁰ 高等法院 104 年重勞上字第 54 号判決をご参照。本件は会社が元従業員が競業避止条項に違反し、営業秘密を漏えいしたとし、訴訟を提起した案件である。入社後に、従業員たちに締結させた保証書には、「退職後3年間で台湾、又は世界で会社の同業又は似ている業務を営む会社へ転職、関与してはならない」という条項がある。ただし、この会社（本社台湾新北市）の系争商品販売地域は中国江蘇省、広東省のみになっている。このような競業避止条項は労働者の勤労権を嚴重に侵害し、無効だと判断された。

経済的生存能力を制限してはならない。本件当事者が欧米各地に代理店あり、競業避止条項では雇用者が経営している事業に従事してはならないとの約定は、明らかに合理範囲を超え、労働者の勤労権を侵害している。」とした²¹。

上記事案で台湾の実務見解を分析すると、競業避止の地域制限に関して2つのポイントがある：一つは会社の営業活動が実質的に影響されるかどうか、もう一つは労働者の経済的生存能力を制限しているかどうかである。

3. 競業避止の職業活動範囲及び就職先：

労働基準法施行細則第7-2条第3号、第4号では、競業避止で制限した職業活動範囲及び就職先が具体的かつ明確的でなければならず、また元雇用者と同一又は類似する、かつ競争関係にあるものに限るものとする。例えば、元雇用者は食品製造業者であれば、従業員を半導体製造業への転職を禁止する約定をしてはならない。これらの規定に関して、実務上は同一又は類似する、かつ競争関係にある就職先に関していくつ参考になる事例があり、以下にて紹介する：

- (1) 従業員が入社時に、会社の要求のもとで、競業避止条項付随の保証書に署名し、会社と締結した。競業避止条項の中、「類似な業務」という文言を用いたが、このような定め方は有効であるかが争点となった案件である。裁判所は：「「類似な業務」というのは、不明確な法律概念である。雇用者と労働者の不平等な関係であり、労働者が雇用者の要求を拒絶しにくい立場であることを考慮すると、競業避止条項における不確定な法律概念を厳格な基準で審査しなければならない。本件の「類似な業務」という定めは不明確であり、雇用者が競業避止保証書を締結したときに、この概念について詳しく説明したことを証明で

²¹ 高等法院 104 重勞上字第 50 号判決をご参照。

きた場合を除き、このような定めは無効である。」とした。「類似な業務」というのは不明確な法律概念とした上で、厳格な基準を採り、このような「類似な業務」という定め方は無効と判断した²²。

- (2) グループ会社に関する事例がある。A 社と B 社はグループ会社であり、A 社は B 社の 100%株主である。但し、A 社は通信業を経営しており、B 社は旅行代理店を営み、両者は違う事業分野の業者である。A 社は実質上、B 社の人事権を有し、AB 両社の従業員を必要に応じて相互の会社に異動することもある。A 社の役員は知人である X の能力を買い、会社へ招いた。X が入社時、A 社と競業避止契約を締結し、その内容は X が退職後 2 年間の間に、会社と同様業務を行う又は競争関係である会社に就業してはならないと定めている。X が入社後、実質、B 社で働いた。その後、グループ会社から退職し、B 社の同業他社 C 社（同じく旅行代理店）に入社した。A 社は X が競業避止契約に違反とし、X に対して提訴した。X は A 社が通信業者であり、C 社は A 社とまったく異なる分野の業務を行う会社であると抗弁した。裁判所は、「グループ会社はそれぞれ独立した法人格を有しているものの、統制地位にある会社は人事権に絶対的な決定権があり、グループ会社の間に自由に人事異動ができるため、統制会社こそが実質雇用者とみなすべきである。」と判断した。A 社と B 社はそれぞれ異なる法人格を有しているものの、実質的に同じグループ会社であり、B 社は A 社に従属しているものと判断した。そのため、X が B 社で働いても、A 社の従業員だと判断され、当該競業避止契約は有効である。また、A 社は通信業者だが、そのグループ会社の B 社が旅行代理業を行うため、A 社と X の間の競業避止契約はもちろん旅行代理業を含んでおり、X が C 社で働いたことは競業避止契約違反であると

²² 台中地方法院 105 年勞訴字第 58 号判決をご参照。

判断した²³。この事例では、裁判所が会社に有利な判断を下した。

- (3) 上のグループ会社の例と似ているが、全く異なる判断をした事例がある。A社とB社は親族が経営している企業であるが、持株関係はない。XはB社で働いていたが、B社の財務関係上、人事コストをオフバランスしたいため、XはA社と労働契約を締結し、その中に競業避止条項が付随していた。Xが退職後、B社の同業他社C社に就職し、A社はこれが競業避止条項違反として、Xに対して訴訟を提起した（ちなみに、3社ともアパレル業者である。）。裁判所は、「A、B両社はそれぞれ独立した法人であり、持ち株関係・コントロール関係はなく、財務や人事も独立している。そのため、A、B両社の守るべき利益は別々で判断すべきである。本件はA社が提起していた訴訟だが、Xの実質雇用者はB社であるため、A社には守るべき正当な利益がない」と判断した²⁴。
- (4) この二つの事例は、実際に労働していた会社とは異なる会社と競業避止契約を締結したが、異なった判断が下された。競業行為があるかどうかを判断するのは、実質雇用者のつまり契約締結者を見るべきであるとした基準は共通している。（2）の事例は従業員は通信業の会社と競業避止契約を締結し、そのグループ会社である旅行代理店から競合他社の旅行代理店へ転職した。裁判所はこれに対して、競業避止の契約は有効であり、競業避止の業務範囲にはグループ会社の旅行代理店も含まれるとし、従業員が競合他社に転職した行為は競業避止約定に違反すると判断した。（3）の事例は競業避止契約を締結した企業と実質雇用者が別々の法人である点は同じであるものの、グループ会社のように持株関係がなく、それぞれの法人には守る

²³ 台湾高等法院 100 年勞上字第 73 号判決をご参照。

²⁴ 台湾高等法院高雄分院 104 年上字第 150 号判決をご参照。

べき正当な利益が別々にあるため、従業員と A 社の競業避止の約定は、従業員と B 社には及ばないと判断された。もし B 社が直接従業員と競業避止契約を締結していれば、このような事態は避けることができたと考えられる。

四、労働基準法施行細則第 7-3 条

労働基準法施行細則第 7-3 条：「本法第 9-1 条第 1 項第 4 号に定める合理的な補償は、次の事項を総合的に考慮し判断しなければならない：1. 毎月の補償金額は、労働者退職時の平均月給の 50%を下回らないか。2. 補償金額は、労働者退職後の競業避止期間の生活を維持できるか。3. 補償金額は、競業避止の期間、地域、職業活動の範囲及び就職先の範囲に相当するか。4. その他補償基準の合理性に関する事項。前項の合理的な補償は、一括先払い又は月払いかを約定しなければならない。」

これは労働基準法第 9-1 条に定められる「合理的な補償」について、総合的に考慮した例示の要件を定めたものである。但し、当該施行細則に示された判断基準は、行政機関が参考として提示したものであり、実務において司法機関の個別案件について判断する効力を拘束しない。裁判所の判断を拘束しないというものの、行政機関が提示した基準は相当な影響力があると考えられるため、本条の規定よりも下回る補償金を約定しないほうが望ましい。

第四節 競業禁止に関してよくある質問

問題①：競業禁止約定は労働基準法第9-1条が制定される前に締結したものについてどう法律を適用するか？

労働基準法第9-1条は2015年12月に制定されたものであり、その詳細を定める労働基準法施行細則7-1条から7-3条は2016年10月に制定されたものである。それ以前に締結された競業禁止約定はどう法律を適用するかは、法改正がなされた後大きな課題である。この問題について、下図を沿って説明する。



競業禁止約定が2015年12月前に締結されたものは、法の不遡及原則の下で、労働基準法を適用できない。その場合、実務上は競業禁止条項の効力の有無は5つの基準で判断する。その5つの基準は：1. 雇用者が法律上保護を受けるべき正当な利益の有無；2. 労働者が当該事業に一定の職務又は地位があるかどうか；3. 競業禁止約定で制限する期間、区域、就業活動の制限範囲が合理的か否か；4. 労働者が退職後の代償措置の有無；5. 退職した労働者の競業行為は、背任又は信義誠実の原則に違反している事実の有無。この基準を見る

と、現行法とほぼ一致しているものであり、2015 年の立法はこの実務見解を明文化したものともいえる。

2015 年 12 月 18 日に労働基準法第 9-1 条が制定され、施行されて以降、競業避止の約定は本条の要件を満たさなければならない、また、期間は 2 年を超えてはならないことが明文化された。ただし、「合理的な制限」という基準は明確ではなく、争議になりやすいため、2016 年 10 月 7 日に施行細則第 7 条の 1 から第 7 条の 3 が制定され、制限の内容について詳細に明確化された。但し、2015 年 12 月 18 日以降に締結された競業避止は、基本的に現行法の要件を満たすことが求められる。

問題②：競業避止契約の締結時点の違いにより、その効力に影響されるか？

競業避止契約の締結時点は、入社時、在職中及び退職時の 3 つがある。以下はこの 3 つの時点に分けて、競業避止約定の効力について説明する：

1. 入社時

基本的に、労働基準法で定められる基準に基づいてその効力を判断する。但し、入社する時点で労働者が雇用を得るために雇用者の要求を断れないのが容易に想像できる。そのため、入社時に締結した競業避止は無効だと判断する見解はある。

2. 在職中

在職中に締結した競業避止約定は、労働基準法の基準でその効力を判断される。実務上は雇用者が労働者に対する圧力を考慮するケースもあるが、それだけで有効か無効かを判断する判決は少ない。

3. 退職時

実務上、従業員が次の仕事の内定を取ってから辞表を提出するケースがほとんどなので、この時点では雇用者が労働者に対する圧力が比較的に小さいものであり、そのため、従業員が辞表

を提出してから始まる競業避止条項の協議は、労働基準法の要件を満たしていれば、その効力が認められる。

上記をまとめると、実務では雇用者が労働者に対する圧力で競業避止約定の効力を判断し、退職時に締結された競業避止の効力を認める傾向がみられる。

問題③：競業避止約定の制限内容をどこまで特定する必要があるか？

入社時で労働契約にて退職後競業避止条項を締結することがよく見られているが、従業員が会社に長年勤めることもありうるので、退職時に会社の業務が拡大しており、その場合、入社時に締結された競業避止条項がカバーできない可能性がある。例えば、入社当初、会社は台湾で食品販売しか営んでいない会社が、10年後海外にも出店し、衣類販売に業務内容を拡充した場合、当初の約定事項が会社の営業利益の保護に足りない可能性がある。

退職後の競業避止義務を定める場合の範囲等（労働基準法により、競業避止の期間、地域、範囲又転職対象を含め）について、契約書に記載しておくのが最善であるが、締結した時点で従業員が退職する時点の会社の状況や従業員自身の状況には不明確な部分があるはずなので、具体的に制限範囲を記載することは現実的に難しい。この条項を対処するため、競業避止の制限内容について、「競業行為に従事しないとの制限の詳細内容について、別途説明するものとする」という条文を記載し、退職時に別途従業員に説明するという折衷方法が好ましい。もちろん、説明内容を書面に留め、もう一度捺印の方がよい。

問題④：配偶者も競業避止の制限対象とする約定は有効なのか？

この問題について、台湾の労働省はすでに書簡²⁵を作成しており、

²⁵ 劳委会(90)台劳資 2 字第 0021266 号書簡：「本件当事者が労使関係であれば、契約書における『本人及びその配偶者は、直接又は間接的に他の保険会社のために、保険業務経営の協力又は人身保険の販売を行ってはならず、本約定に違反したとき、会社は直ちに労働契約を中止することができる』との約定は、労働者の配偶者の作為又は不作為を解雇するか否かの制限要

労働者の配偶者の作為又は不作為を労働者自身の解雇の条件とするのは、労働者自身の行為を制限する競業避止条項ではないとした。このような場合、労働者自身に対する競業避止条項の有効性は法の要件に戻り、判断する。ただし、労働契約の当事者ではない配偶者に対する約定はもちろん無効である。

問題⑤：退職後の競業避止約定を違反した処罰として、違約金を約定してもいいか？

競業避止約定違反の効果につき、違反により生じた損失は、秘密漏えいの場合と同じように挙証が困難であり、たとえ営業上の損失があったとしても、その損失と競業避止約款違反との間に因果関係があるか否かについて証明することは困難である。そのため、一般的に実務では、規定に違反した者に対し、会社が書面をもってその行為を停止するよう通知したにもかかわらず改善されていない場合、従業員は会社がこれにより受けた損害を賠償するほか、懲罰的違約金として会社に一定の金額を別途支払わなければならないと記載することが多い。

実務見解によると、この懲罰的違約金の金額は一定の基準がなく、個別の事情について案件ごとに認定し、即ち、違約金の金額と競業避止義務の存続期間との関連性、及び労働者に対する代償措置の内容を総合的に考慮した上に認定すべきである。具体的にいうと、競業避止義務期間の約定は、労働者の労働権に過度な制限又は侵害を与えてはならず、違約金の金額についても、一般的な客観的事実、違反した当時の社会経済状況及び当事者が被りうる損失の程度により判断すべきである。

問題⑥：元従業員に対して、現在の仕事等について競業避止期間中に定期的に報告させる義務を課していいか？

私人間の契約は、契約自由の原則に基づき、強行規定や公序良俗

件とするため 明らかに労働者自身の行為を規制対象とする『競業避止条項』ではない …(略) …」。

に違反していない限り、有効である。この原則は競業避止約定についても適用できるため、双方合意した上の報告義務を約定しても良い。

但し、就職先の連絡先、役職等を報告させることが個人情報保護法に抵触するおそれがあるため、報告させる内容はプライバシーに係らないように留意する必要がある。

問題⑦：競業避止は会社のどのレベル（地位）のスタッフまで負う必要あるか？

競業避止約定の目的は、会社が営業利益を保護する又は競争優位を維持するために、従業員に対し、在職期間または退職後の一定期間、地域内において、会社と同一又は類似の業務の仕事について経営する、雇われる又は携わることができないと約定するよう要求することである。つまり、従業員に競業避止条項の締結を要求する目的は、営業秘密の漏えいを避けるだけでなく、さらに従業員が職務により知り得た営業秘密を利用して競合会社を立ち上げる、又はその他の会社に雇用されることで、会社の競争力が低下することを避けるためである。

そのため、競業避止の制限対象者は、会社の競争力を低下させるような立場の者である。たとえ、工場配属の従業員であっても、重要な製造ノウハウやレシピ・成分等を知り得る人間であれば、制限対象とする方がいい。ただし、その逆に、そのような情報を接触することのできない他の一般従業員を対象にして競業避止の制限をしても、意味がないと思われる。

第五章 結語

高度競争に直面している会社の経営環境では、競争優位性を保つために研究・開発に時間と労力を投資することが必要なのはもちろんのこと、それらの成果を保護することは会社にとっても重要な課題である。本稿では、会社が時間と労力をかけた研究・開発の成果をどのように保護するか、考えられる保護手段をまとめて紹介した。まず考えられるのは、特許出願など、自社の研究成果を公開し、業界に対してこれは自社の知的財産であることを公示することにより、他社の勝手な侵害を防ぐ方法が考えられる。これについてのポイントは第二章で紹介した。しかし、公開したくない会社にとっては、上記の方法は通用しない。その場合、自社の核心技術や営業のノウハウなどを営業秘密として保護する手段がある。これに関する注意点、及び台湾における実務の傾向を第三章で紹介した。さらに、開発の成果に対してだけではなく、社員の不法な行為から開発の成果を保護する対処法も必要となり、これに関しては第三章及び第四章で紹介した。また、巻末に契約範例、及びプロジェクトチームによる会議資料を添付したので実務の参考にしていただければ幸いである。

台湾は半導体産業が盛んであるため、技術を保護する関連法制も発展してきた。本文は法令の紹介に加え、これら法令に関する実務上の解釈やその傾向についても紹介した。

本稿が台湾における経営環境についての認識を深めることに役立ち、事業を行う際の手引きになれば幸いである。

添付：契約範例

範例 1 雇用契約

従業員雇用契約

契約当事者

〇〇〇〇〇〇股份有限公司（次から「使用者」と言う）

_____（次から「被用者」と言う）

使用者が被用者を従業員として雇用し、被用者はその雇用に同意したため、双方は次の通り本契約を締結することに同意する。

1 定義

- 1.1 本契約にいう「知的財産権」とは、専利権、商標権、著作権、営業秘密及びその他類似する権利を指し、その定義及び内容は台湾の関係知的財産権法令の定めによる。
- 1.2 本契約にいう「研発創作成果」とは、特許権の保護をまだ取得していない構想、概念、設計、創作、発明、発見、プログラム若しくはプロセス、専門技術（ノウハウ）、又はその他形式の研究発展の成果を指す。
- 1.3 本契約にいう「知権成果」とは、「知的財産権」と「研究開発の創作又は成果」のことを指す。
- 1.4 本契約にいう「就業規則」とは、使用者が主務機関に提供して実施を許可された「〇〇〇〇〇〇股份有限公司就業規則」を指す。
- 1.5 本契約にいう「従業員秘密保持契約」とは、使用者と被用者の間に定められた「〇〇〇〇〇〇股份有限公司被用者秘密保持契約」を指す。

2 基本規定

本契約に別途規定のある場合を除き、使用者及び被用者は就業規則に記載された各項規定を遵守するものとする。

3 雇用期間

- 3.1 本契約は被用者の試用期間開始日（2010 年 ____ 月 ____ 日）から効力を生じ、期間は〇年とする。
- 3.2 使用者の試用期間は、〇ヶ月とし、但しその主管は実際の状況により調整することができる。試用期間満了後、使用者の主管会議の決議を経て、考課に合格者した場合、正式に被用者となる。考課に合格しなかった者

については、使用者は本契約を終了することができる。被用者は関係手続きの処理を協力することに同意するものとし、且つ使用者に対し如何なる主張又は請求をすることができない。

- 3.3 本契約の有効期間が満了した時、自動的に延長することができる。但し、職務、職位、賃金及び被用者の株式について、別途協議する。ただ被用者は、各級行政主管が被用者における業績考課表の各項規定による評価、又は主管会議の決議により、その仕事の成果が好ましくないと確認した場合、使用者は被用者と契約を更新しなくてもよい。

4 職務と職位

- 4.1 被用者は使用者に雇われ、_____職務を担当し、研究開発処の業務の推進及びその主管が指示した如何なる会社業務に関連する事務を担当する。
- 4.2 被用者の仕事内容は仕事分配表を主要な範囲とするが、この限りではない。
- 4.3 使用者は会社の発展、被用者の専門技術と潜在能力、及び被用者の仕事での表現により、被用者の職務及び職位を調節することが出来る。

5 賃金

- 5.1 使用者は被用者に基本給ニュー台湾ドル_____元を支払うものとする。
- 5.2 ボーナス及びその他関連福利は就業規則の規定による。
- 5.3 被用者が正規雇用となつてからの給料について、使用者は全体的な経済環境、物価変動、会社の運営状況、個人の職務異動及び個人の勤務実績により調整することができる。
- 5.4 双方は月給を毎月__日に支払うことを同意し、但し支払日が休日に当たる場合は翌営業日支払いとする。

6 告知義務

被用者が本契約を締結する時、以下の事項を使用者に書面で誠実に告知するものとする：

- 6.1 本契約の有効期間内に、法令又は本契約以外の契約により、他人に対しその知権成果を使用させる又は交付することができない義務を負っているか否か。もし負っている場合、その内容は何か。
- 6.2 本契約の有効期間内に、法令又は本契約以外の契約により、他人と競業できない義務を負っているか否か。もし負っている場合その内容は何か。

7 忠誠義務

被用者は、その学識、経験及び才能を尽くし、法令及び使用者の管理規則を遵守し、善良な管理人の忠誠勤勉により使用者のために職務を執行することに同意する。

8 保証

- 8.1 被用者は、本契約における有効期間内に、本契約の規定に抵触する又は被用者が職務を執行できない若しくは執行できない虞のある制限又は束縛がないことを保証する。
- 8.2 被用者は、その職務を執行するときに、不法で使用、盗作、模倣、変更又はその他不法の方法により他人の知権成果を侵害しないこと、及び非法で他人の知権成果を使用者の研発創作成果として知的財産権を出願登録しないことを保証する。

9 秘密保持義務

- 9.1 被用者が使用者の関係営業秘密に対して、善良な管理者の注意により適切に保管し、且つ秘密保持義務を負うものとし、事前に使用者の書面による同意なく、それを第三者又は使用者におけるその他知る必要のない従業員に交付、漏洩、告知又は如何なるその他の方法により提供することができない。
- 9.2 被用者は本契約を締結すると同時に従業員秘密保持契約を締結するものとする。
- 9.3 被用者が締結した従業員秘密保持契約は本契約の一部とするものとする。

10 知的財産権

- 10.1 被用者は、使用者の職位につく前に既に知権成果を取得した又は出願している場合、双方当事者の雇用関係が成立した〇ヶ月以内に、その内容を書面により使用者に告知するものとする。
- 10.2 被用者は、使用者の雇用期間内で職務行為に従事する時に、他人が享有する知的財産権の如何なる技術又は情報について、権利者の書面による同意を得ている場合を除き、不当に引用又は利用しないことを保証する。これに違反し、且つこれにより民事、刑事等法律責任が生じた場合、被用者が自ら責任を持って解決し、使用者と全く関係がない。但し、使用者又は関係者がこれにより訴訟に係わり（民事、刑事、行政訴訟を含む）、又は他人に損害賠償を請求された、若しくは損害を受けた場合には、被用者は雇用者がこれにより支出した費用及び被った損害（支出した訴訟

費用、弁護士費用及び他人に賠償した金額等を含むが、これに限らない) に対し損害賠償責任を負うものとする。

- 10.3 被用者が就任後、本条第1項の規定により既に声明した知権成果以外に、職務上により完成した各項発明、実用新案又は意匠について、その特許権及び特許出願権は何れも使用者に属し、使用者は被用者に報酬を支払うことに同意する。その報酬は双方当事者が別途定めることとする。

10.4 (1) 被用者の非職務で完成した発明、実用新案又は意匠について、その特許出願権及び特許権は被用者に属する。ただ被用者が当該特許出願権を使用者に譲渡することに同意した場合、その報酬について双方当事者が別途定めることとする。

(2) 被用者が使用者の資源または経験を利用して完成した非職務上の発明、実用新案又は意匠について、被用者は使用者が当該発明、実用新案、または意匠を実施するに同意し、使用者も合理的な報酬を被用者に支払うことに同意する。その報酬について双方当事者が別途定めることとする。

(3) 被用者が非職務において発明を完成したときは、直ちに書面をもって使用者に通知するものとする。必要がある場合は、使用者が被用者に創作の過程を告知するよう要求することができ、被用者は隠蔽又は杜撰があってはならない。

- 10.5 被用者が雇用期間に、職務の必要により特定の著作を完成しなければならない場合、当該著作以外に、被用者は別途当該著作の標準作業(執行)手続きを併せて完成するものとする。被用者が雇用期間に完成した職務上の著作又は標準作業(執行)手続きは何れも使用者を著作者とし、著作権財産権は使用者に帰属するものとし、被用者に異議があってはならず、これにより給料以外の如何なる費用又は報酬を請求することもできない。

- 10.6 使用者は特許権、著作権など知的財産権を登録、出願する時に、被用者の関係書類の処理又は提供に協力する必要がある場合、被用者は使用者の雇用期間内か否かを問わず、被用者は使用者が通知した日から5日以内又は双方当事者が同意した期限内に、無条件で必要な協力を提供するものとする。違反した場合、違約と見なす。

11 知的財産権の授権

- 11.1 被用者はその知権成果に基づき、如何なる時間、場所で、如何なる理由により使用者に権利侵害の主張、損害賠償の請求、又は使用者に控訴、抗弁、異議の申し立て、無効審判の請求若しくは如何なる同等又は類似効力のある法律行動の提出をすることができない。

- 11.2 被用者が職務を執行する時、主動的に自己の知権成果を使用した場合、被用者は使用者に無償的、非独占的（non-exclusive）、グローバル、取消することができない（irrevocable）被用者の知権成果を使用する権利を明確に授権したと見なす。使用者は当該知権成果を単独的又は使用者の知権成果と併せて如何なる第三者に再授権する（sub-license）権利を有する。

12 競業禁止

本契約の有効期間内に、事前に使用者の書面による同意なく、被用者は自己の名義又は他人の名義により使用者の業務と同一又は類似する事業、会社、商号を經營することができない、又、他人の被用者、受任者又は顧問となることもできない。被用者は使用者の書面による同意があり、前述競争事業、会社又は商号の被用者となったとしても、本契約第 11 条の規定の拘束を受けるものとする。

13 請求権の留保

被用者が本契約又は関係法令の規定に違反し、使用者が被用者に改善、雇用関係の解約、損害賠償又はその他の権利保全行為を要求するため関係手続きにより違約通知を発行していないからといって、使用者が本契約又は関係法令により享有する如何なる権利を放棄することを表示することはない。使用者は、被用者が違約又は違法の情事があることを知っていながら、継続的に被用者を雇用した事実も、被用者が以前に違約又は違法した事情が使用者の明示又は暗黙の了解を得たことを意味しない。

14 契約の解約及び解除

- 14.1 被用者が退職又は本契約を解約するとき、事前に書面により使用者に通知し、その他事項は使用者の「就業規則」により処理するものとする。
- 14.2 被用者が本契約の第 8、9、10、11 又は 12 条に違反した場合、使用者は本契約を解約又は解除することが出来る。本契約第 10、11、13、14、15、16、17、18、19 及び 20 条について、本契約が如何なる原因により効力を失ったとしても、五年以内は有効とする。但し第 12 条については、本契約がその効力を失った後○年まで有効とする。本契約の有効期間、解約又は解除後において、被用者はその雇用期間内に知りえた使用者の情報を利用して使用者の權益を損害する行為を行うことができない。

15 契約管轄

本契約により争議を生じたときは、両当事者は信義則に基づき解決するものとする。協議により解決できない場合は、〇〇地方裁判所を第一審の管轄裁判所とすることに同意する。

16 可分性

本契約の何れかの条項が有権管轄裁判所により無効又は執行できないと認定された場合であっても、双方当事者は本契約のその他の条項は有効とすることに同意する。

17 損害賠償

被用者が本契約の如何なる条項に違反し、使用者が損害を受けた又はこれにより第三者に対し民事や刑事責任を負わなければならない場合、被用者は無条件で使用者に関係争議又は訴訟の処理に協力し、且つ使用者がこれにより受けた損害及び支出した全ての費用（使用者が第三者に支払った全ての損害賠償、信用・名声の損失、訴訟費用及び弁護士費用を含むが、これに限らない。）を賠償するものとする。使用者が法律又は本契約により本契約を解約または解除したとき、その損害賠償請求権の行使に影響しない。

18 契約書の代替

本契約は、使用者と被用者の全ての契約であり、且つ両当事者が過去にこの議題（被用者雇用契約）に関する全ての合意、協議及び契約の代わりとする。

使用者

〇〇〇〇〇〇股份有限公司

代表者：

役職：

住所：

締結日付：西暦____年____月____日

被用者

氏名：

身分証番号：

住所：

電話：

締結日付：西暦____年____月____日

範例 2 招聘契約

ソフトウェア開発基本契約書

委託者（以下「甲」という）と受託者（以下「乙」という）とは、甲のコンピュータシステムの開発に係る業務（以下「本業務」という）の委託に関して、下記契約項目表及び契約条款の通り合意し、その証として本書 2 通を作成し、甲乙記名捺印の上、各 1 通を保有する。

締結日： 年 月 日

委託者（甲）：

受託者（乙）：

《契約条款》

第 1 章 総則

第 1 条 【契約の目的】

- ①甲は、本契約の定める内容に従い、甲のコンピュータシステムの開発・構築に係る業務（以下「本業務」という）を乙に委託し、乙はこれを受託する。
- ②本業務の内容、成果物、委託料、支払方法、作業期間、納入期限及びその他の必要事項は、甲乙間で別途各業務について「個別契約」を締結し定めるものとする。
- ③甲及び乙は、本業務の遂行には甲乙双方の共同作業及び分担作業が必要とされることを認識し、互いに役割分担に従い分担作業を確実に実施するとともに、相手方の分担作業の実施に対し誠意をもって協力する。

第 2 条 【定義】

本契約で用いる用語を下記の通り定義する。

- (1)「本システム」とは、本契約に基づき甲が乙に開発を委託するコンピュータシステムであって、当該システムに付随するシステム監査報告書、設計概要書、操作マニュアル等書類を総称していう。
- (2)「システム提案書」とは、本システムに関して甲が要求する事項に基づき乙がその実現方法・制約条件等を取りまとめた書類であり、本契約の前提となったものをいう。
- (3)「システム仕様書」とは、本システムを開発する上で必要となるシステムの目的、機能及び制限事項、技術的实现方法、運用上の制限事項等の事項が記述された書類であり、本契約に基づき乙によって作成されるものをいう。
- (4)「本件ソフトウェア」とは、本契約に基づき開発されるソフトウェアであって（契約項目表に基づきバージョンアップされたソフトウェアを含む）、プログラム・コンテンツ・データベース類及びその他の付随する操作マニュアル等の書類を総称していう。

- (5)「本プログラム」とは、本件ソフトウェアのうち、コンテンツ及びデータベースを含むプログラム部分（第三者ソフトを除く）をいう。
- (6)「ドキュメント」とは、本件ソフトウェアのうち、本プログラムを除いたシステム提案書、システム仕様書、操作マニュアル等書類をいう。
- (7)「中間成果」とは、本件ソフトウェアの開発過程で生成される全てのものをいう。
- (8)「第三者ソフト」とは、第三者が権力を有するソフトウェアであって、本件ソフトウェアの開発に利用するため有償でライセンスを受けたソフトウェアをいう。
- (9)「フリーソフト」とは、第三者ソフトのうち、本件ソフトウェアの開発に利用するため無償で入手したソフトウェアをいう。
- (10)「情報セキュリティ」とは、本システムにおいて、盗用による侵入・攻撃等によって弱点を通じた改竄・削除・情報漏洩が発生しないための包括的なセキュリティ装置をいう。その他、善意を持たない第三者に対し本システムの安全性を高めるための予防的な対策をもいう。

第3条 【甲の役割分担】

本業務の遂行に当り、甲は、本契約の各条項の定めに従い、次の各号に定める役割を分担するものとする。

- (1) システム仕様書作成業務において、乙から要請された作業の実施及びシステム仕様検討会への参加。
- (2) ソフトウェア作成業務における中間成果の確認並びに乙によるデータ伝送テスト、検査仕様書の作成及び本プログラム納入への協力。
- (3) その他の本契約の他の条項で定める事項及び乙から要請された作業への協力。

第4条 【本契約の適用】

本契約は、甲が乙に対し委託する各業務に関する全ての個別契約に適用されるものとする。但し、個別契約に別段の定めがある場合には、当該定めは本契約より優先して適用される。

第5条 【成果物】

- ①成果物は甲が委託する各業務に関する個別契約において定めるものとする。
- ②成果物の納入を受けた場合、甲は乙に対し受領書を交付する。
- ③成果物を交付した後の危険は甲が負担するものとする。

第6条 【委託料の支払時期及び支払方法】

- ①甲は乙に対し個別契約所定の支払方法により、本業務の対価として委託料を支払うものとする。
- ②前項にかかる消費税相当額及び振込手数料は甲の負担とする。

第7条 【作業期間及び納入期限】

- ①本業務の作業期間及び納入期限は、甲が委託する各業務に関する個別契約に

において定めるものとする。

- ②乙は、本業務が個別契約所定の作業期間内に終了できない、又は個別契約所定の納入期限通りに成果物を納入できないと判断した場合は、甲にその旨を申入れ、第34条に定める手続に従って本契約を変更することができるものとする。このとき、乙の責めに帰さない事由によって納入期限が変更されることにより、個別契約所定の委託料が異なった場合も同様とする。
- ③納入期限の変更又はその他の事由により甲に損害の発生又は業務上に支障が発生した場合は、甲は乙に対し個別契約所定の委託料の減額又は損害賠償を要請することができる。

第2章 本業務の進め方

第8条 【業務従事者】

- ①本業務に従事する乙の従業員（以下「業務従事者」という）の選定は、乙が行う。
- ②乙は、労働法規及びその他の関係法令に基づき、雇用主が業務従事者に対する全ての業務の責を背負うものとし、且つ業務従事者に対し本業務遂行に関する指示、労務管理、安全衛生管理等に関する全ての指揮命令を行うものとする。
- ③本業務遂行上、業務従事者が甲の事務所等に立ち入る場合、乙は当該業務従事者に各項規則を遵守させるものとする。

第9条 【主な担当者】

- ①甲及び乙は、本業務の円滑な遂行のため、個別契約締結後速やかに本業務の主な担当者を〇名選任し、互いに書面をもって相手方に通知する。変更があった場合も同様とする。
- ②甲及び乙は、本契約に定めた事項の他、本業務遂行に関する相手方からの要請、指示等の受理及び相手方への依頼、その他の相手方との一般的な連絡、確認等は、原則として主な担当者を通じて行うものとする。

第10条 【責任者】

- ①甲及び乙は、本契約締結後速やかに、それぞれ本業務の責任者を〇名選任し、互いに書面をもって相手方に通知する。変更があった場合も同様とする。
- ②甲の責任者は、次の各号に定める権限及び責任を有するものとする。
 - (1) システム仕様書作成業務の実施に際し、乙から要請された事項の対応に関する権限及び責任。
 - (2) 甲の情報セキュリティ規則（以下「情報セキュリティ規則」という）の改定に関する権限及び責任。
 - (3) 第15条所定のシステム仕様書の承認を行う権限及び責任。

- (4) 第 17 条所定の中間成果のユーザー確認に関する権限及び責任。
- (5) 第 22 条所定の本プログラムの検収を行う権限及び責任。
- (6) その他の個別契約の執行に必要な権限及び責任。

第 11 条 【連絡協議会】

- ①甲及び乙は、本業務が終了するまでの間、その進捗状況の報告、仕様及び作業の確認、問題点の協議・解決及びその他の本業務の円滑な遂行のために必要な事項を協議するため、連絡協議会を開催するものとする。但し、個別契約の内容の変更はそれぞれ第34条に従って行うものとする。
- ②連絡協議会は、甲又は乙が必要と認める場合に随時開催するものとし、甲乙双方の責任者及び主な担当者が出席する。但し、責任者が適当と認める場合には、責任者及び主な担当者以外の者であっても、連絡協議会に出席できるものとする。
- ③甲及び乙は、本業務の遂行に関し連絡協議会で決定された事項に従うものとする。
- ④甲及び乙は、連絡協議会の議事内容・結果について議事録を作成し、甲乙双方の責任者がこれに署名捺印の上、それぞれ1部保有する。

第 3 章 本業務

第 1 節 システム仕様書作成業務

第 12 条 【システム仕様書作成業務の実施】

- ①乙は、システム提案書に基づき、本業務において開発するシステムの機能要件を分析及び定義し、作業環境の調査及びその他の必要な調査、検討を行い、システム仕様書作成業務を実施する。
- ②情報セキュリティ規則により、既知の各弱点に関する対策をシステム仕様書に記載する。
- ③システム仕様書作成業務の実施に際し、乙は甲に対し必要な協力を要請でき、甲は乙から協力を要請された場合には甲乙協議の上これに応ずる。
- ④第1項の乙による作業は請負形態で行われる。
- ⑤次条所定のシステム仕様検討会開催後に、システム提案書とシステム仕様書の内容に差異が生じ、これにより個別契約所定の委託料が異なる場合、又は個別契約所定の納付期限が異なる場合、甲又は乙は相手方に対しそれらの変更を求めることができる。この場合の変更手続は第34条によるものとする。

第 13 条 【システム仕様検討会の開催】

- ①乙は、前条第1項によりシステム仕様書作成業務を実施するにあたり必要と

なる事項の明確化又は確認等を行うため、随時システム仕様検討会を開催するものとする。

- ②システム仕様検討会には、甲乙双方の責任者及び主な担当者が出席する。但し、責任者が適当と認める場合には、責任者及び主な担当者以外の者であってもシステム仕様検討会に出席することができる。
- ③甲及び乙は、システム仕様検討会の議事内容・結果について議事録を作成し、甲乙双方の責任者がこれに署名捺印の上、それぞれ一部を保有する。

第 14 条 【システム仕様書の交付】

乙は、個別契約所定の納入期限までにシステム仕様書を甲に交付する。

第 15 条 【システム仕様書の同意及び確定】

- ①甲は、乙がシステム仕様書を交付した日から○日以内（以下「システム仕様書の確認期間」という）に、システム仕様書が第13条所定のシステム仕様検討会での検討結果に適合しているかを確認し、甲の責任者はシステム仕様承認書（以下「承認書」という）に署名捺印し、乙に交付する。
- ②同意書が交付されていない場合であっても、システム仕様書の確認期間内に甲から書面による異議の申出がない場合は、システム仕様書の確認期間の満了をもって甲がこれを承認したものと見なす。
- ③前二項による甲の同意をもってシステム仕様書は確定したものとする。

第 2 節 ソフトウェアの作成、ソフトウェアのバージョンアップ業務

第 16 条 【ソフトウェア作成業務の実施】

- ①乙は、前条により確定したシステム仕様書に基づき、ソフトウェアの作成業務及びソフトウェアのバージョンアップ業務（以下「ソフトウェア作成業務と併称する」）を実施する。
- ②ソフトウェア作成業務の実施に際して、情報セキュリティの見落としがないよう、乙は開発担当者に、情報セキュリティを考量した上でのプログラム作成に関する正確な知識を学習させるものとする。
- ③ソフトウェア作成業務の実施に際して、乙は甲に対し必要な協力を要請でき、甲は乙から協力を要請された場合には甲乙協議の上これに応ずる。
- ④第 1 項の乙による作業は請負形態で行われる。

第 17 条 【中間成果のユーザ確認】

- ①ソフトウェア作成業務で生じた中間成果のうち、ユーザインタフェース及びその他の乙が必要であると認める部分に関し、当該中間成果の作成作業が完了し次第、乙は随時に甲の責任者に確認を求めることができ、甲の責任者は確認を行うものとする。但し、甲の責任者が適当であると認める場合

には、甲の責任者以外の者であっても中間成果のユーザ確認に関与することができる。

- ②甲の責任者は、乙が甲に中間成果の提示をした〇日以内（以下「ユーザ確認期間」という）に前項の確認を行い、当該確認結果を書面にて乙に交付する。
- ③甲が乙に対し異議を申出ず、ユーザ確認期間内に中間成果の確認を行わなかった場合、当該期間の満了をもって中間成果のユーザ確認が行われたものと見なす。

第 18 条 【再委託】

- ①乙は、甲の書面による事前の承認を得た場合は、本業務の一部を乙の責任において第三者に再委託することができる。
- ②前項の場合において、乙は再受託者に乙が本契約及び個別契約により負う義務を理解並びに徹底的に実施させるものとし、且つ甲に対し、再受託者の行為について全責任を負うものとする。

第 19 条 【第三者ソフトの利用】

- ①ソフトウェア作成業務を実施するにあたり、第三者ソフトを使用する必要がある場合、甲乙はその取扱いについて協議し、乙と当該第三者との間でライセンス契約の締結等、必要な措置を講ずるものとする。
- ②第30条の規定にかかわらず、第三者ソフトに起因する不具合又は権利侵害については、当該第三者ソフトの利用に関する契約に基づき処理するものとし、甲は責任を負わないものとする。

第 20 条 【フリーソフトの利用】

- ①ソフトウェア作成業務を実施するにあたり、フリーソフトを利用する場合には、甲及び乙は次の各号に従うものとする。
 - (1)利用を予定するフリーソフトについて、ソフトウェア作成業務への利用について制限がないか、保証等、事前に甲乙間において使用許諾条件を確認するものとする。
 - (2)乙は、甲の協力を得て、事前にフリーソフトの機能、性能等の調査を行い、当該調査結果について甲の確認を得るものとする。
 - (3)乙は、前二号の確認内容に基づき、当該フリーソフトをソフトウェア作成業務へ利用するか否かを決定するものとする。
- ②甲乙間で別段の規定がある場合を除き、ソフトウェア作成業務へのフリーソフトの利用に起因する不具合又は権利侵害等の問題が発生した場合には、甲乙が協議して解決するものとし、これに要する費用は乙の負担とする。

第 21 条 【成果物の納入】

- ①乙は甲に対し、個別契約所定の納入期限までにシステム仕様書を除く成果物を納入するものとする。但し、成果物のうち本プログラムについては、所定の動作環境において稼動できる状態をもって納入するものとする。
- ②前項但書所定の本プログラムの納入に際し、乙は甲に対し必要な協力を要請できるものとし、甲は乙から協力を要請された場合には甲乙協議の上これに応ずる。

第 22 条 【本プログラムの検収】

- ①成果物のうちの本プログラムについては、甲は、乙から納入を受けた日から○日以内（以下「検査期間」という）に、システム仕様書と本プログラムの整合性を確認するものとする。本プログラムがシステム仕様書に適合する場合は、甲の責任者は検査合格書に署名捺印の上これを乙に交付する。検査で不適合となった場合は、甲は直ちに乙にその旨を知らせ、補正を求めるものとする。又、甲は本プログラムの検査を第三者に委託することができる。
- ②検査合格書が交付されない場合であっても、検査期間内に甲の書面による異議の申出がない場合は、検査期間の満了をもって検査に合格したものと見なす。
- ③ 前二項の検査合格をもって本プログラムの検収完了とする。

第 4 章 資料及び情報の取扱い

第 23 条 【資料等の提供及び返還】

- ①乙から甲に対し本業務執行に必要な資料等の提供の要請があった場合、甲乙協議の上提供する必要がある資料を甲は無償で提供する。
- ②本業務の遂行にあたり、乙が甲の事務所等で作業を実施する必要がある渡航が判断した場合、甲は無償で当該作業場所を乙に提供するものとする。但し、甲が作業場所の変更を要請した場合は、乙はこれに応ずるものとする。
- ③本業務の遂行にあたり、甲の事務所等で乙が甲のコンピュータ設備、機器、材料、事務用品（以下「貸出物品」という）が必要である場合は、甲はできる限り乙に貸出し又は供給するものとする。
- ④甲が提供した貸出物品、資料等（次条第1項の複製物及び変更物を含む）が本業務遂行上必要なくなった場合は、乙は速やかにこれらを甲に返還する、又は甲の指示に従い処置するものとする。
- ⑤甲及び乙は、前各項における貸出物品、資料等の提供、返還及びその他の処置等について、それぞれ第9条に定める主な担当者を通じて書面をもって行うものとする。

第 24 条 【資料等の管理】

- ①乙は、甲の事前の承諾を得た場合は、本件業務の遂行に必要な範囲内で甲が提供した本業務に関する資料等を複製又は変更することができる。
- ②乙は、甲から提供された本業務に関する資料等を善良な管理者の注意をもって管理、保管し、且つ本業務以外の用途に使用してはならない。

第 25 条 【機密情報の取扱い】

- ①甲及び乙は、本業務遂行のため相手方から提供を受けた技術上又は営業上及びその他の業務上の情報のうち、相手方が特に書面にて機密情報であると指定した情報（以下「機密情報」という）を第三者に開示又は漏洩してはならない。但し、次の各号のいずれかに該当する情報はこの限りでない。
 - (1) 秘密保持義務を負うことなく既に保有している情報。
 - (2) 秘密保持義務を負うことなく第三者から正当に入手した情報。
 - (3) 相手方から提供を受けた情報でなく、独自に開発した情報。
 - (4) 本契約に違反することなく、且つ受領の前後を問わず公知である情報。
 - (5) 相手方が次項の機密情報である旨の表示がなされず提供された情報。
- ②甲及び乙は、機密情報を相手方に提供する場合、機密情報の範囲を特定し、機密情報である旨を明記して表示するものとする。
- ③機密情報の提供を受けた当事者は、当該機密情報を管理する上で必要な措置を講ずるものとし、当該機密情報を第三者に開示する場合は、事前に相手方からの書面による承諾を受けなければならない。但し、法令の定めに基づく場合又は権限ある主務官庁から開示を要請された場合はこの限りでない。
- ④甲及び乙は、第2項に基づき相手方から提供を受けた機密情報について、本契約目的の範囲内のみに使用し、複製、変更が必要な場合は、事前に相手方の書面による承諾を取得するものとする。
- ⑤機密情報の提供、返却等については、第23条第5項に準じる。
- ⑥本条の規定は、本契約終了後○年間存続する。
- ⑦機密情報のうち個人情報に該当するものについては、次条の規定を本条より優先して適用されるものとする。

第 26 条 【個人情報の取り扱い】

- ①乙が甲の有する個人情報（特定の個人を識別できる情報をいう。以下同じ）に関する業務の委託を受け、甲から個人情報の提供を受けた場合、当該個人情報を管理する上で必要な措置を講ずるものとし、当該個人情報を第三者に提供してはならない。
- ②乙は、甲から提供を受けた個人情報を本契約の目的の範囲内でのみ使用し、複製、変更が必要な場合は、事前に甲の書面による承諾を受けるものとする。
- ③第18条第1項の規定にかかわらず、乙は甲から委託を受けた個人情報を再委

託してはならない。但し、再委託について事前に甲の同意を受けた場合はこの限りでない。

④個人情報の委託、返却等の授受は第23条第5項に準じる。

第5章 成果物の権利帰属

第27条 【知的財産権の取扱い】

- ①本業務遂行の過程で生じた発明及びその他の知的財産権又はノウハウ等（以下併せて「発明等」という）が甲又は乙の何れか一方のみによって行われた場合、当該発明等に関する特許権及びその他の知的財産権（特許及びその他の知的財産権を受ける権利）、ノウハウ等に関する権利（以下併せて特許及びその他の知的財産権、ノウハウ等に関する権利を「特許権等」という）は、当該発明者が属する当事者に帰属する。この場合、甲又は乙は、当該発明者との間で適用すべき法令に基づくものとする。つまり、台湾での発明は台湾の職務上の発明に関する規定に従い、日本での発明は日本の職務上の発明に関する規定に従い、特許権等の継承及びその他の必要な措置を講ずるものとする。
- ②乙が以前から有していた特許権、又は乙に帰属する特許権等が前項により本件ソフトウェアに利用された場合は、甲は本件ソフトウェアを自己利用するために、本契約に基づき必要な範囲内で当該特許権等を実施又は利用することができる。
- ③本業務遂行の過程で生じた発明等が甲及び乙に属する者が共同で行われた場合は、当該発明等についての特許権等は甲と乙が共有する（持分均等）。この場合、甲及び乙は、それぞれに属する当該発明者との間で特許権等の継承及びその他の必要な措置を講ずるものとする。
- ④甲及び乙は、前項の共同発明等に係る特許権等について、それぞれ相手方の同意を要することなく、これらを自らで実施又は利用することができる。但し、これを第三者に実施又は利用を許諾する場合、持分を譲渡する場合及び質権の目的とする場合は、相手方の事前の同意を要するものとする。この場合、相手方と協議の上、実施又は利用の許諾条件、譲渡条件等を決定するものとする。
- ⑤前各項の定めにかかわらず、システム仕様書の「インターフェース仕様書」に基づき作成された甲の既存の作成済みプログラム（以下「甲の既存プログラムという」）の特許権等は、甲に帰属するものとする。

第28条 【成果物の所有権】

乙が甲に納入する成果物の所有権は、本プログラムの検収完了時に、乙から甲へ移転する。

第 29 条 【成果物の著作権】

- ①成果物のうち本プログラムの著作権については次の各号の定めに従い、取り扱うものとする。
- (1) 本プログラムに結合された又は組み込まれた乙の既存プログラム（コンテンツ及びデータベースを含む）、第三者ソフト及びフリーソフトの著作権は、乙又は当該第三者が留保するものとする。
 - (2) 本業務遂行の過程で生じた本プログラムに結合され又は組み込まれたプログラム（コンテンツ及びデータベースを含む。以下「作成済みプログラム」と総称する）は、生成した同時に甲に帰属するものとする。
 - (3) 第一号の定めにかかわらず、甲は本件ソフトウェアを自己利用するために、本契約に基づき、台湾側の著作権は台湾の著作権法に従い、日本側の著作権は日本の著作権に従い、必要な範囲内で複製、修正及びその他の利用を行うことができる。
 - (4) 前各号の定めにかかわらず、甲の既存プログラムの著作権は甲に帰属するものとする。
- ②成果物のうちドキュメントの著作物については次の各号の定めに従い、取り扱うものとする。
- (1) 乙の既存のドキュメントの著作権は、乙が留保するものとし、甲は、本契約に基づき本件ソフトウェアを自己利用するために必要な範囲内で複製、修正及びその他の利用を行うことができる。
 - (2) 乙が本業務の実施において新たに著作したドキュメントの著作権は、生成した同時に甲に帰属するものとする。

第 6 章 保証及び責任

第 30 条 【保証及び責任の範囲】

- ①成果物の甲による利用が第三者の特許権、著作権及びその他の権利を侵害したという理由で甲が第三者から請求を受けた場合、甲の成果物の利用が本契約を違反しておらず、甲が直ちに乙にその旨を通知し、紛争解決の実質的権限を乙に与えるとともに乙に必要な援助を行い、後続の処理を全面的に乙に任せた場合、乙は甲の損害賠償額又はこれに相当する合理的な費用を甲に支払う。但し、甲の責に帰する場合はこの限りでない。
- ②第22条に基づく本プログラムの検収後、成果物に瑕疵が発見された場合、甲及び乙はその原因について協議、調査を行うものとする。協議、調査の結果、当該瑕疵が乙の責に帰すべきものであると判断された場合、乙は無償で補修・補正を行うものとし、乙の責に帰すべきものでないと認められた場合には、甲は協議、調査によって乙に生じた費用を乙に支払うものとする。
- ③本契約に関する乙の損害賠償その他の保証及び責任は、第 7 条、第 40 条及

び前各項に定めた範囲のものに限られる。

第 31 条 【セキュリティ】

乙は、甲に納入した本プログラムが情報セキュリティ規則に従い安全にプログラムをインストールし、且つ既知及びそれ以外の弱点につきより高いセキュリティ対策を取ることを保証する。

第 32 条 【メンテナンス等】

甲及び乙は、次の各号に掲げる乙が納入した本プログラムのメンテナンス等に係わる事項につき別途契約を締結することができる。

- (1) 本プログラムの検収完了日以降に発見した乙が納入した本プログラムの不具合の修補。
- (2) 乙の責任に帰すことができない事由により発生した乙が納入した本プログラムに係る障害対応サービス。

第 7 章 本契約内容の変更

第 33 条 【システム仕様書の変更】

- ①第 15 条によるシステム仕様書の確定後、甲がシステム仕様書の内容を変更しようとする場合は、事前に乙にその旨を記載した書面をもって申入れ、乙と協議しなければならない。
- ②乙は、前項によるシステム仕様書の変更により個別契約に定めた委託料、本業務の作業期間等に影響する場合は、次条に定める手続に従って本契約を変更することができる。

第 34 条 【本契約の内容の一部変更】

本契約の内容の一部変更は、当該変更内容につき事前に甲乙協議の上、別途、変更契約を締結することによってのみこれを行うことができる。

第 8 章 一般条項

第 35 条 【権利義務譲渡の禁止】

甲及び乙は、互いに相手方の事前の書面による同意なく、本契約の地位を第三者に承継させる、又は本契約で生じる権利義務の全部若しくは一部を第三者に譲渡し若しくは引き受けさせる又は担保に供してはならない。

第 36 条 【契約期間】

本契約の有効期間は、契約項目表○に示したとおりである。契約期間満了○ヶ月前までに、甲又は乙の何れか一方が如何なる意思表示をしなければ、更に○年間更新するものと見なす。以後も同様とする。

第 37 条 【期間内の契約解約】

契約期間内でも、甲、乙双方は、○ヶ月前までに書面による申し出により相手方に対し解約を求めることができる。但し、その時点で存在している個別契約は、該個別契約期間満了前になお有効であり、該期間の個別契約は、本契約の規定を適用する。

第 38 条 【契約解除】

- ①甲又は乙は、相手方に次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、催告をせずとも直ちに本契約の全部又は一部を解除することができる。
- (1) 重大な過失又は背任行為があった場合。
 - (2) 支払いの停止があった場合、又は仮差押、差押、競売、破産、会社更生手続開始、特別清算開始の申立があった場合。
 - (3) 手形交換所の取引停止処分を受けた場合。
 - (4) 公租公課の滞納処分を受けた場合。
 - (5) その他前各号に準ずるような本契約を継続し難い重大な事由が発生した場合。
- ②甲又は乙は、相当な期間を定めて催告した後も、相手方の債務不履行が是正されない場合は、本契約の全部又は一部を解除することができる。
- ③甲又は乙は、前各項により相手方に本契約の全部又は一部を解除された場合は、相手方に対し負担する全ての金銭債務につき当然期限の利益を喪失し、直ちに弁済しなければならない。

第 39 条 【契約満了又は解約、解除に際しての措置】

本契約若しくは個別契約が期間満了、解約又は解除の時、乙は直ちに甲に納入前の成果を提供するものとする（未完成品を含む）。この時の対価は、個別契約の対価を基準として甲、乙双方協議の上算定し、甲は、甲、乙双方が別途協議の上定めた方法に基づき、乙に対価を支払うものとする。

第 40 条 【損害賠償】

本契約の履行につき、甲及び乙に相手方の責めに帰すべき事由により損害を受けた場合、甲、乙双方は、該損害金額につき誠実に協議の上、その損害賠償義務を負うものとする。

第 41 条【輸出関連法の遵守】

甲は、乙が納入した成果を輸出する場合には、外国為替及び外国貿易法その他輸出関連法令を遵守し、所定の手続きを実施するものとする。なお、米国輸出関連法等外国の輸出関連法令を適用するときに所定の手続きが必要な場合も同様とする。

第 42 条【合意管轄】

本契約に関し、訴訟の必要が生じた場合には、〇〇地方裁判所を専属的合意管轄裁判所とする。

第 43 条【協議】

本契約に定めなき事項又は疑義が生じた事項については、信義則に基づき甲乙双方が協議し、円満な解決を図るものとする。

範例 3 許諾契約書

技術移転契約書

契約締結者〇〇〇〇〇〇株式会社(以下「甲」という)及び〇〇〇〇〇〇株式会社(以下「乙」という)。

乙は〇〇技術開発プロジェクト(以下、「本プロジェクト」という)を遂行し、〇〇〇〇製作技術を産出し、初歩的成果を収め、且つ『別紙一』のとおりの特
定技術資料(以下「本技術成果」という)を作成する。甲、乙双方は、乙が下記
条件により使用実施することを甲に許諾し、甲が下記条件により「本技術成果」
を使用実施する権利を引き受けることに同意する。

第 一 条：許諾内容

- 一、 技術名称：「〇〇〇〇製造」
- 二、 技術成果：(詳しくは別紙一のとおり)
- 三、 許諾区域：台湾
- 四、 許諾製品の範囲：〇〇用品。乙は甲に「本技術成果」を専属使用、実施、複製、修正することに同意し、並びに「本技術成果」により発展した技術で製造又は組立てられた製品を販売する権利を与えることに同意する。
- 五、 許諾方式：本契約は専用実施権の設定に係るものであり、乙は甲に「本技術成果」を独占的使用、実施、複製、修正することに同意し、並びに「本技術成果」により発展した技術で製造又は組立てられた製品を販売する権利を与えることに同意する。

第 二 条：技術移転及び実施

- 一、 資料の交付：本契約締結後、乙は、甲が定めたスケジュールにより順序を追って甲に「本技術成果」の内容及び関係資料を一部交付するものとする。
- 二、 製品のリリース期日：甲は、本契約発効後〇年間以内に本許諾技術の成果を応用して作られた製品を完成し、且つそれを商品としてリリースするものとし、実施方法は甲が提出した開発計画書(詳しくは別紙二のとおり)に述べた方式により行うものとする。特別な原因により完成品の生産が遅延、又は開発計画を中止する必要がある場合、事前に書面にて

通知し、且つ乙から書面による同意を得るものとする。特別な原因がなく、生産しない場合、双方はまず協議を行うものとし、共通認識に達成できない場合、本契約第十五条により本契約を解約する。

第 三 条：コンサルティング・解説

乙が「本技術成果」を全て交付してから、甲は、計_____〇時間のコンサルティング・解説時間を乙に要請することができる。

第 四 条：実施許諾料及び派生的権利金

- 一、実施許諾料：計ニュー台湾ドル〇〇元(営業税込み、以下同じ)であり、〇回に分けて給付し、物価水準の変動が起きても調整しない。
- 二、「本技術成果」が商品としてリリースされた後、甲は、該商品の年間売上高の〇%を派生的権利金として乙に支払うものとする。

第 五 条：支払方法

- 一、甲は、本契約を締結すると同時に、前条に述べた一期目の実施許諾料ニュー台湾ドル〇〇元を乙に支払うものとする。
- 二、二期目の実施許諾料ニュー台湾ドル〇〇元は、甲が政府に補助計画の申し込みを提出した時点で乙に支払い、又は遅くとも本契約締結後〇ヶ月以内乙に支払う。
- 三、甲が本契約により乙に支払うべき金員は、現金、一覽払小切手又は約束手形で支払うものとする。小切手・手形又は約束手形で支払う場合、その内容及び形式は、乙の要求に従うものとする。ただ、請求に際しては、乙は、甲の支払いに必要な領収書及び証明書等の関係書類を提出するものとする。
- 四、商品リリース後の派生的権利金の給付は、会計年度の決算日を弁済日とし、〇年〇月〇日以前に行う。

第 六 条：知的財産権の帰属

「本技術成果」を利用した開発が派生した取得しうる特許権、著作権及びその他知的財産権は、甲、乙の共有に帰属し、双方は、単独で如何なる関係官庁に対して特許権、著作権又はその他知的財産権として出願や登録申請を行うこともできない。ただ、特許出願にかかる費用は甲が負担し、乙は別途実施許諾費を請求することができない。甲、乙の何れか一方が書面にて相手方に「本技術成果」により派生した取得しうる知的財産権に重大な出願画策があると通知し

た場合、それにつき甲、乙双方は別途協議するものとする。

第 七 条： 改良

本契約の有効期間内に甲、乙双方が「本技術成果」に対し為した如何なる改良は、書面にて相手方に改良についての完全な情報を伝えるものとする。相手方には、これら「技術改良の成果」を使用、実施、複製、修正し、且つ「技術改良の成果」により発展した技術で製造又は組立てられた製品を販売する権利を有し、且つ別途実施許諾料を支払う必要がない。

第 八 条：補償条項

- 一、 乙は、「本技術成果」を甲に授与する権利及び権限があり、且つ「本技術成果」を甲に授与する時点に如何なる知的財産権紛争に係わる訴訟もないことを保証する。前述事情に隠蔽があり、甲又は第三者が損害を被った場合、乙は賠償責任を負うものとする。
- 二、 甲は、本契約の許諾技術を利用して商品を製造し、販売又はサービスをしたことにより、行政官庁に処分された、又は第三者に相手どって請求、損害賠償、民刑事訴訟を提訴された、行政官庁に告発された、又は如何なる法律上の権利を主張された場合、甲は迅速に乙に通知し、乙は甲の通知を受領した後に、直ちに甲が求めた全ての援助を提供し、且つ甲がこれにより生じた全ての損失及び費用の支出を賠償するものとする(判決又は和解の賠償金額、弁護士費用及び訴訟費用を含むが、これに限らない)。
- 三、 本条前項の事情が発生した場合、甲は催告なく、直ちに本契約を解約することを選ぶことができる。

第 九 条：無担保条項

「本技術成果」は、本契約締結時、及びその有効期間内に産出したままの状態
で甲に交付する。本契約に明文の約束がある場合を除き、乙は如何なる担保責任も負わず、「本技術成果」の適合性及び「本製品」の商品化の可能性を担保しないことを含むが、これに限らない。

第 十 条：「〇〇〇〇〇〇株式会社」との会社名及び商標の使用

乙から書面による同意を得ずに、甲は商業販促宣伝を行う際に(例えば、広告、製品/投資の説明等)、乙、乙の従業員、乙の商標又はその他大衆に乙が甲の商業発展に関連性があると認識させる如何なる方法を利用することができない。

第十一条：秘密保持義務

- 一、甲、乙双方は、善良なる管理者の注意をもって、本契約により知り得た又は所持した「本技術成果」、その他関係資料、及び本契約の協議内容を適切に保管するものとし、事前の書面による相手方の承諾を得ることなく、如何なる第三者に漏洩又は交付してはならない。
- 二、甲、乙双方は、在籍又は離職の支配人及び被用者、販売店及び代理業者等の関係人員に本条約定を遵守するよう要求する責任を負うものとする。甲、乙双方の支配人、被用人、販売店又は代理業者等の関係人員が本条約定に違反した場合、甲、乙の本条約定違反と見なす。

第十二条：権利義務の譲渡

甲、乙双方は、事前の書面による相手方の承諾を得ることなく、本契約における権利又は義務の全部若しくは一部を、如何なる第三者に譲渡又は移転してはならない。

第十三条：連絡管理

本契約にかかる通知又は要求は、書面をもって下記の住所及び人員（以下、「連絡者」という）に送達するものとし、連絡者に送達したとき、既に当該当事者に送達したと見なす。

甲の連絡者	氏 名：
	役 職：
	電話番号：
	ファックス：
	Eメール：
	住 所：
乙の連絡者	氏 名：
	役 職：
	電話番号：
	ファックス：
	Eメール：
	住 所：

第十四条：有効期間

- 一、本契約は、本プロジェクトの産学研合作（産学連携）委員会から承諾を得

た上、双方が法により署名捺印し、本契約最後のページに記載された日付より発効し、有効期間は〇年とする。

二、第十一条における双方の秘密保持義務は、本契約の解約又は期間満了等により消滅しない。

第十五条：契約解約事由

次の一つにでも該当した場合、相手方は本契約を解約することができる：

- 一、当事者の一方に第十一条の秘密保持の約定に違反した場合、違約した一方は、相手方に違約金としてニュー台湾ドル 100 万元を支払うものとし、且つその被った損失及び逸失利益を賠償するものとする。違約していない一方は、更に書面にて本契約の解約を通知することができる。
- 二、いずれか一方がその他本契約条項の約定に違反した場合、違約していない一方は、書面にて相手方に〇日以内に履行又は修正するよう通知することができる。期限を過ぎても履行又は修正しない場合、違約していない一方は別途書面にて相手方に本契約の解約を通知することができる。
- 三、甲は、いずれか一つの代金を〇日間以上乙に滞納した場合、乙は書面にて本契約の解約を通知することができる。

第十六条：契約解約の効果

- 一、本契約解約後に、過失のない一方は、本契約及び関係法令の規定により権利を行使できるほか、相手方に対しその被った損害及び逸失利益の賠償を請求することもできる。
- 二、本契約解約後に、甲、乙双方は、直ちに「本技術成果」及び「本製品」に対し行使し得る権利の行使を中止し、且つ〇日間以内に「本技術成果」及びその関係資料の副本（コピー及び写本等正本でない書類を含む）を相手方に返還するものとする。関係電子資料も〇日以内に破棄し、また破棄又は削除した後に、書面にて相手方に通知するものとする。

第十七条：契約訂正

本契約の追加・削除又は訂正は、双方当事者が書面による協議によらない限り、効力を有しない。

第十八条：不可抗力要素

洪水、火事、台風、地震又はその他当該当事者の責めに帰することができない事由により本契約義務を履行できなくなった場合、当該当事者側は、違約又は

遅延の責任を負わない。但し、該当当事者側は、直ちに不可抗力要素により発生した事情を相手方に通知するものとする。

前項規定は、不可抗力事情終了後に迅速に本契約に定めた義務を履行する該当事者の責任を免除することができない。

第十九条：一部無効

本契約条項の一部が法により無効と認められたとしても、その他条項は引続き有効となる。

第廿十条：合意管轄

本契約により訴訟となった場合、甲、乙双方は〇〇法院を第一審管轄裁判所とすることに同意する。

第廿一条：契約部数

本契約は正本が一式二部で、副本が〇部であり、甲、乙双方はそれぞれ証しとして正本一部、副本〇部を保管する。

契約締結者：

甲：

代表者：

役職：

計画主催者：

住所：

統一番号：

乙：

代表者：

役職：

計画主催者：

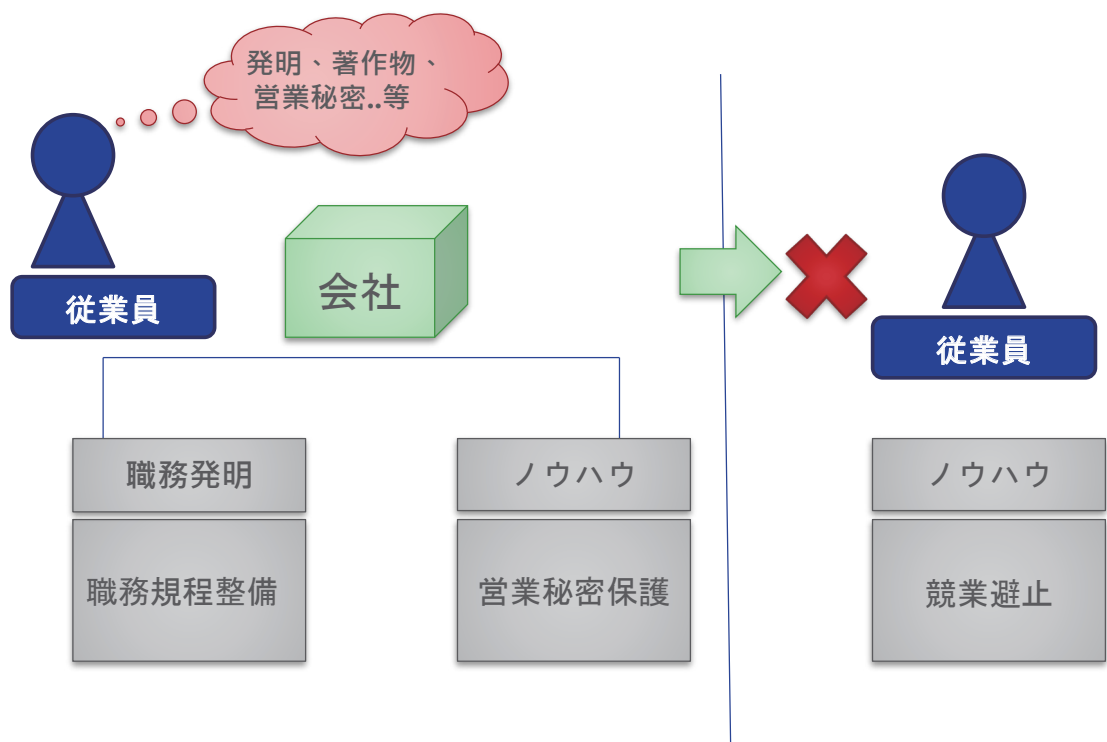
住所：

統一番号：

西暦〇年〇月〇日

台湾における労働法規と知的財産について

序



目次

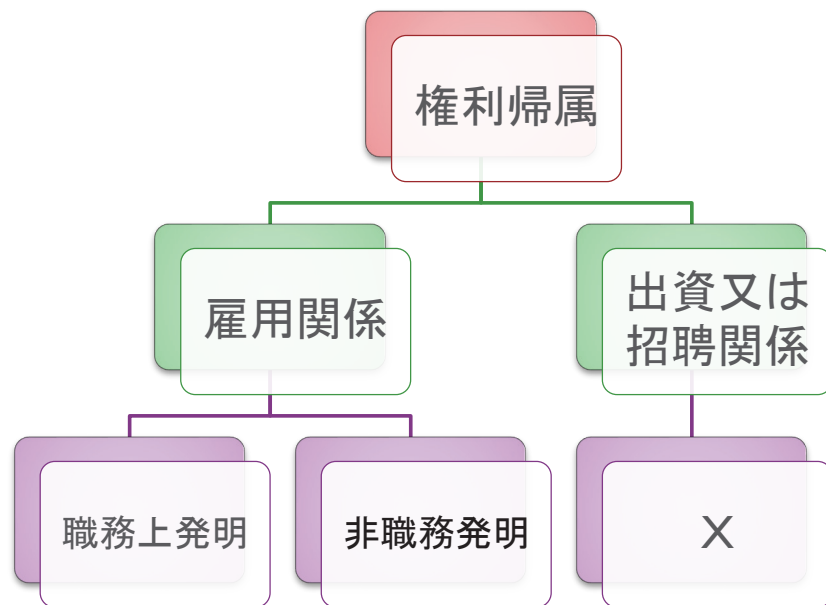
一、職務発明及び職務規程整備

二、営業秘密の取扱い

三、競業避止

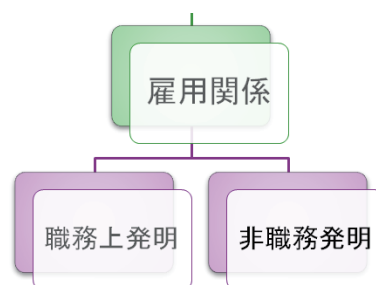
一、職務発明について

職務発明に関する帰属：概念



被招聘者は相当高いレベルの自主性と独立性があり、区別する必要がない。

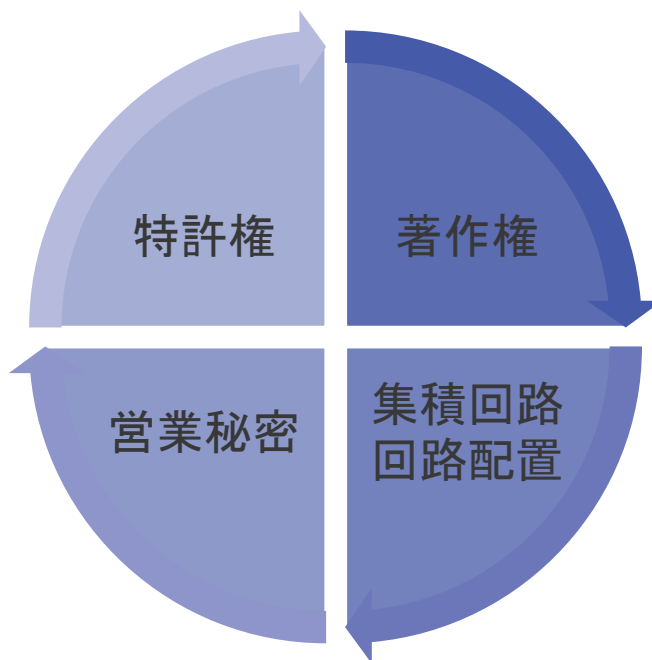
職務発明に関する帰属：概念



「職務上発明」とは、被用者が雇用契約の約定又は使用者の指示により、使用者の製品開発及び生産の仕事又はイベントに参加又は執行した成果であり、創作又は発明の進行や完成した時間が勤務時間又は勤務時間外、場所がオフィス又は自宅であろうと、職務上の発明であることに変わりない。

「非職務発明」とは、被用者が職務範囲以外で且つ使用者の指示でなく、自ら発明又は創作に従事したことを指す。多くの場合は、被用者が勤務外の時間を使って行った発明であるが、勤務時間に職務範囲以外の個人的な発明や創作を行った場合もあり、この場合、発明の進行や完成したのが勤務時間ない又はオフィス内であるからといって、職務上の発明又は創作とされることはない。

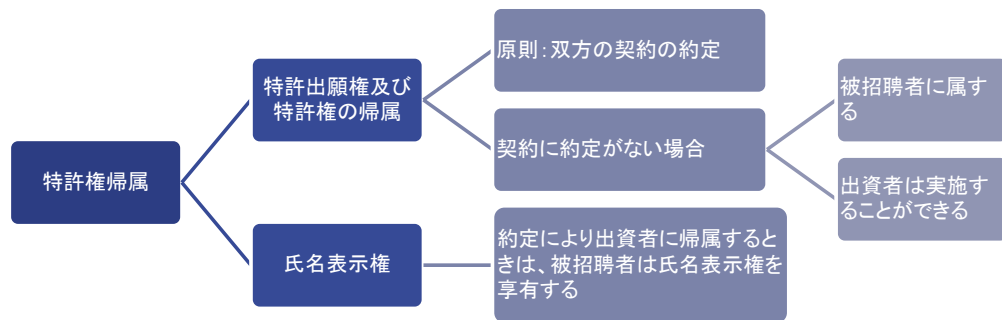
職務発明に関する帰属：種類



特許権



特許権：出資又は招聘関係

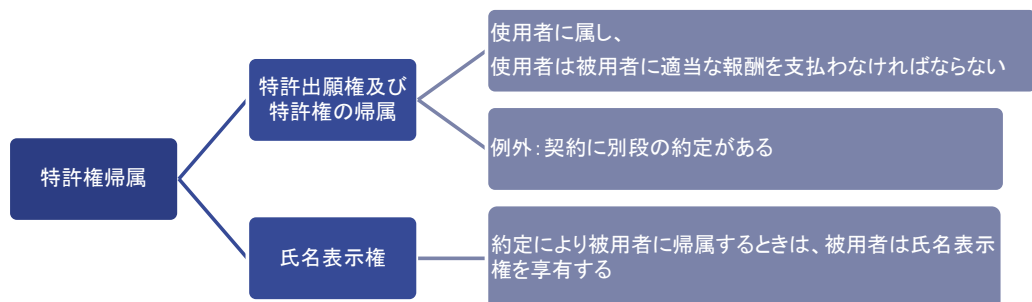


- 特許法第7条3項、4項

「一方が出資し、他人を招聘して研究開発に従事させるときは、その特許出願権及び特許権の帰属は双方の契約の約定に従う。契約に約定がない場合は、発明者、実用新案者又は設計者に属する。但し、出資者はその発明、実用新案、又は設計を実施することができる。

第一項、前項の規定により、特許出願権及び特許権が使用者又は出資者に帰属するときは、発明者、実用新案者又は設計者は氏名表示権を享有する。」

特許権：雇用関係－職務上発明



- 特許法第7条1項、2項、4項

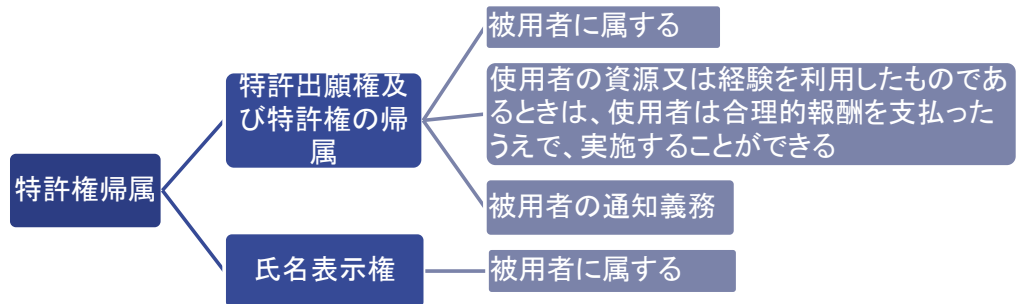
「被用者（従業員）が職務により完成した発明、実用新案、又は設計について、その特許出願権及び特許権は使用者に属し、使用者は被用者に適当な報酬を支払わなければならない。但し、契約に別段の約定がある場合はその約定に従う。

前項の職務上の発明、実用新案、又は設計は、被用者が雇用関係中の職務の遂行において完成した発明、実用新案、又は設計をいう。

（…略…）

第一項、前項の規定により、特許出願権及び特許権が使用者又は出資者に帰属するときは、発明者、実用新案者又は設計者は氏名表示権を享有する。」

特許権：雇用関係-非職務発明



・ 特許法第8条

「被用者が非職務上において完成した発明、実用新案、又は設計について、その特許出願権及び特許権は被用者に属する。但し、その発明、実用新案、又は設計は使用者の資源又は経験を利用したものであるときは、使用者は合理的報酬を支払ったうえで、当該事業において、その発明、実用新案、又は設計を実施することができる。」

被用者が非職務上において発明、実用新案、又は設計を完成したときは、直ちに書面をもって使用者に通知しなければならない。必要がある場合は、創作の過程についても告知しなければならない。

使用者が前項の書面通知が送達されたから6ヶ月以内に被用者に対して反対の表示をしなかったときは当該発明、実用新案、又は設計を職務上の発明、実用新案、又は設計として主張することができない。」

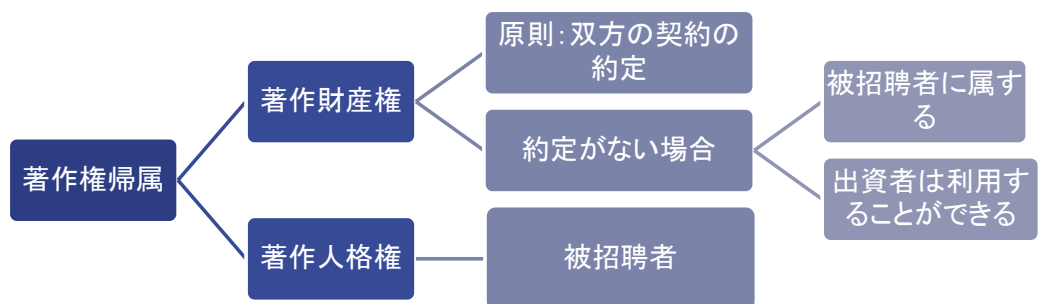
特許権：まとめ

	出資又は 招聘関係	雇用関係： 職務上発明	雇用関係： 非職務発明
特許出願権 及び特許権 の帰属	原則－ 双方の契約の約定。	原則－ 使用者に属し、 使用者は被用者に 適当な報酬を支払 わなければならない。	原則－ 被用者に属する。
	例外－ 約定がない場合 、被招聘者に属し、 出資者は実施する ことができる。	例外－ 契約に別段の約定 がある。	例外－ 使用者の資源又は経 験を利用したものであ るときは、使用者は合 理的報酬を支払ったう えて、実施することが できる。
氏名表示権	被招聘者に属する。	被用者に属する。	被用者に属する。

著作権



著作権: 出資又は招聘関係



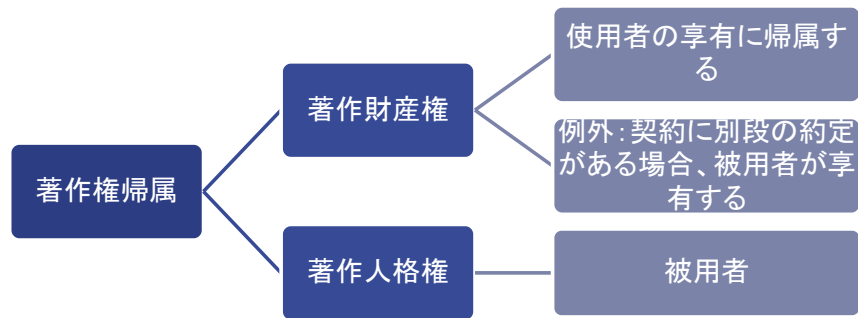
- 著作権法第12条

「出資して他人を招聘し、著作物を完成させたときは、前条の事由を除き、当該被招聘者を著作者とする。但し、契約に出資者を著作者とする旨の約定があるときは、その約定による。

前項の規定により、被招聘者を著作者とする場合、その著作財産権は契約の約定により、被招聘者若しくは出資者が享有する。著作財産権の帰属につき約定がない場合、その著作財産権は被招聘者が享有する。

前項の規定により、著作財産権を招聘を受けた者が享有するときは、出資者は当該著作物を利用することができる。」

著作権：雇用関係-職務上発明



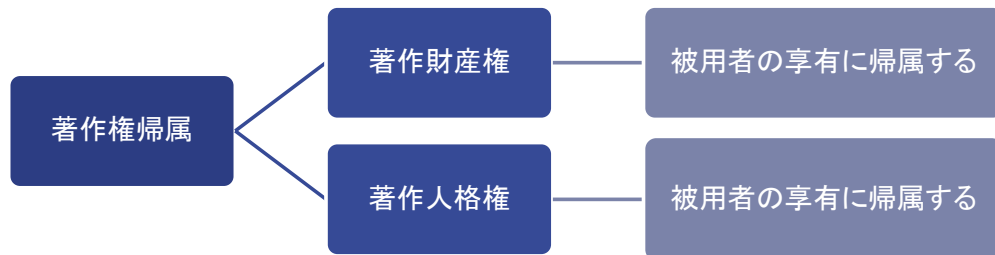
- 著作権法第11条

「被用者が職務上完成した著作物は、被用者を著作者とする。但し、契約に使用者を著作者とする旨の約定があるときは、その約定に従う。

前項の規定により、被用者を著作者とするときは、その著作財産権は使用者の享有に帰属する。但し、契約にその著作財産権は被用者が享有する旨の約定があるときは、その約定に従う。

前二項にいう被用者とは、公務員を含む。」

著作権：雇用関係-非職務発明



- 明文で定められていない。
- 学者の謝銘洋氏によると、解釈上、著作財産権及び著作人格権は何れも被用者に帰属する、即ち被用者を著作者とし、被用者が完全な著作権を享有し、使用者は如何なる権利を享有しない。且つこのとき被用者は専利法の規定のように通知義務を負う必要がない。
- ただ、明文の規定がないため、使用者が職務以外の創作を享有することを事前に約定した場合にも（特に著作財産権につき権利帰属の約定をした場合）、強制規定に違反したことにより禁止されることはないはずである。

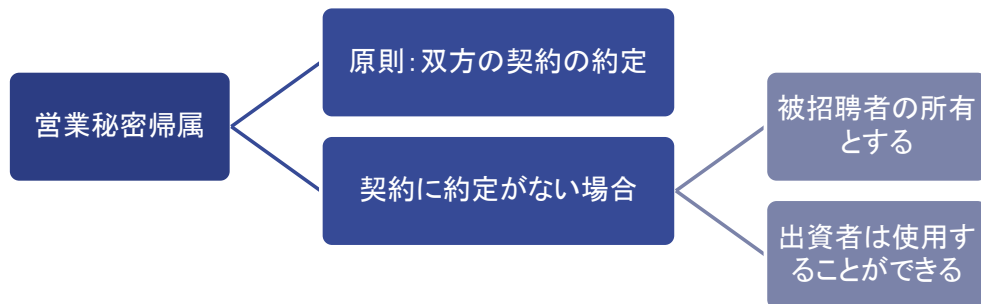
著作権：まとめ

	出資又は 招聘関係	雇用関係： 職務上発明	雇用関係： 非職務発明
著作財産権	原則－ 双方の契約の約定。	原則－ 使用者の享有に属 する。	被用者に属する。
	例外－ 約定がない場合 、被招聘者に属し、 出資者は利用する ことができる。	例外－ 契約に別段の約定 がある場合、被用者 が享有する。	
著作人格権	被招聘者に属する。	被用者に属する。	被用者に属する。

営業秘密



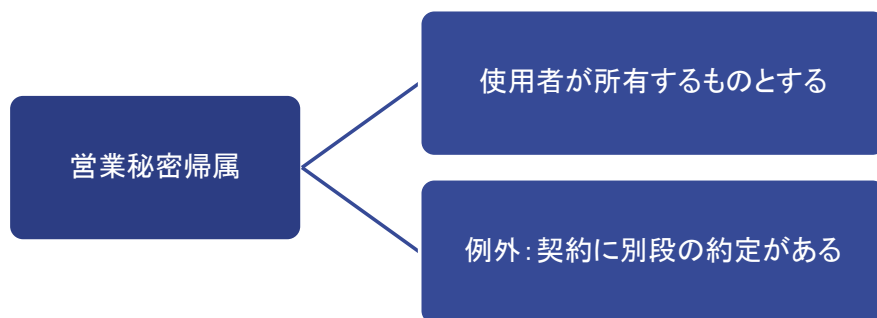
営業秘密：出資又は招聘関係



- 営業秘密法第4条

「出資して他人を招聘し、研究又は開発に従事させて得た営業秘密の帰属は、契約の約定通りとする。契約において約定がないときは、被招聘者の所有とする。但し出資者はその営業秘密を業務に使用することができる。」

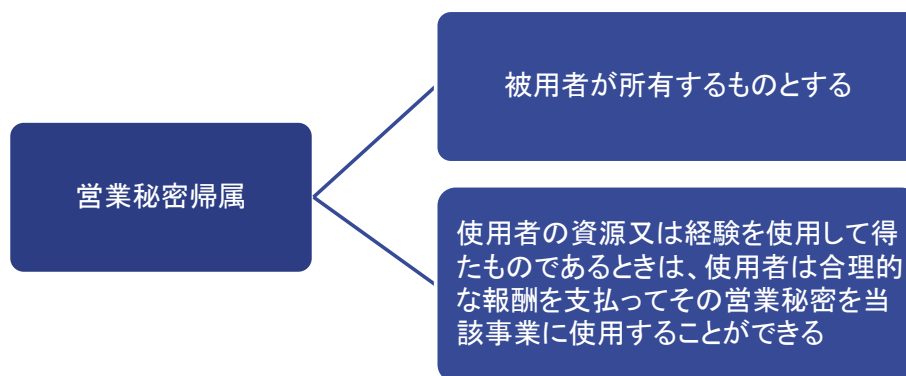
営業秘密：雇用関係－職務上発明



- 営業秘密法第3条1項

「被用者が職務において研究又は開発した営業秘密は使用者が所有するものとする。但し、契約にて別途約定あるときは、その約定に従い。」

営業秘密：雇用関係-非職務発明



- 営業秘密法第3条2項

「被用者が非職務上研究又は開発した営業秘密は被用者が所有するものとする。但し、その営業秘密は使用者の資源又は経験を使用して得たものであるときは、使用者は合理的な報酬を支払ってその営業秘密を当該事業に使用することができる。」

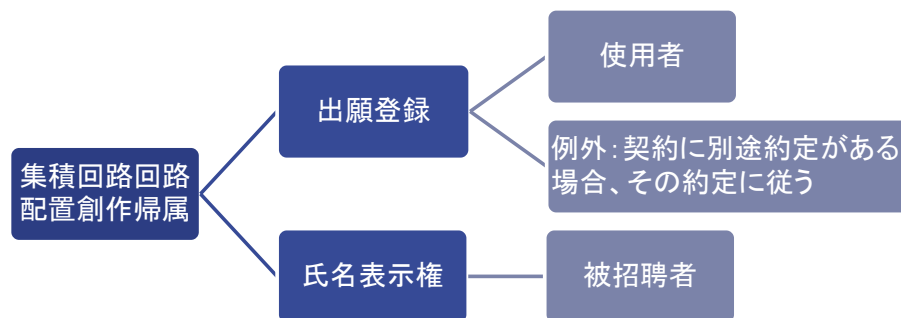
営業秘密：まとめ

	出資又は 招聘関係	雇用関係： 職務上発明	雇用関係： 非職務発明
営業秘密	原則－ 双方の契約の約定。	原則－ 使用者が所有する ものとする	原則－ 被用者が所有するもの とする。
	例外－ 約定がない場合 、被招聘者に属し、 出資者はその営業 秘密を業務に使用 することができる。	例外－ 契約に別段の約定 がある場合、被用者 が享有する。	例外－ 使用者の資源又は経 験を使用して得たもの であるときは、使用者 は合理的な報酬を支 払ってその営業秘密を 当該事業に使用するこ とができる。

集積回路回路配置



集積回路回路配置: 出資又は招聘関係

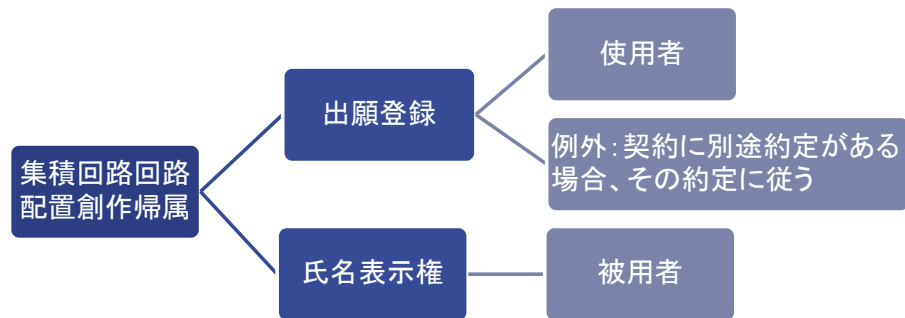


- 集積回路回路配置保護法第7条2項、3項

「一方が出資して他人を招聘して完成した回路配置創作は、前項の規定(使用者が出願登録する。但し、契約に別途約定がある場合、その約定に従う。)に準用する。

前二項の被用者又は被招聘者は、創作の事実に基づき、氏名表示権を享有することができる。」

集積回路回路配置：雇用関係-職務上発明



- 集積回路回路配置保護法第7条1項、3項

「被用者の職務上完成した回路配置創作は、使用者が出願登録する。但し、契約に別途約定がある場合、その約定に従う。

(…略…)

前二項の被用者又は被招聘者は、創作の事実に基づき、氏名表示権を享有することができる。」

集積回路回路配置：雇用関係-非職務発明

- 雇用関係の下、非職務上において完成した回路配置創作については、明文で定められておらず、前掲における非職務上の著作権の帰属と同じく被用者を出願人とし、使用者は如何なる権利を享有することなく、被用者も専利法の規定のように使用者に通知する必要がない。
- ただ法律に明文で規定されていないため、使用者が非職務上で完成した回路配置創作の出願権を享有することを先に約定してもかまわない。また、氏名表示権について、集積回路の回路配置保護法に氏名表示権は被用者又は被招聘者に属するとの規定があり、その立法主旨を考量すると、氏名表示権を一身専属の人格権として定めているため、特別約定により移転又は制限することができない。

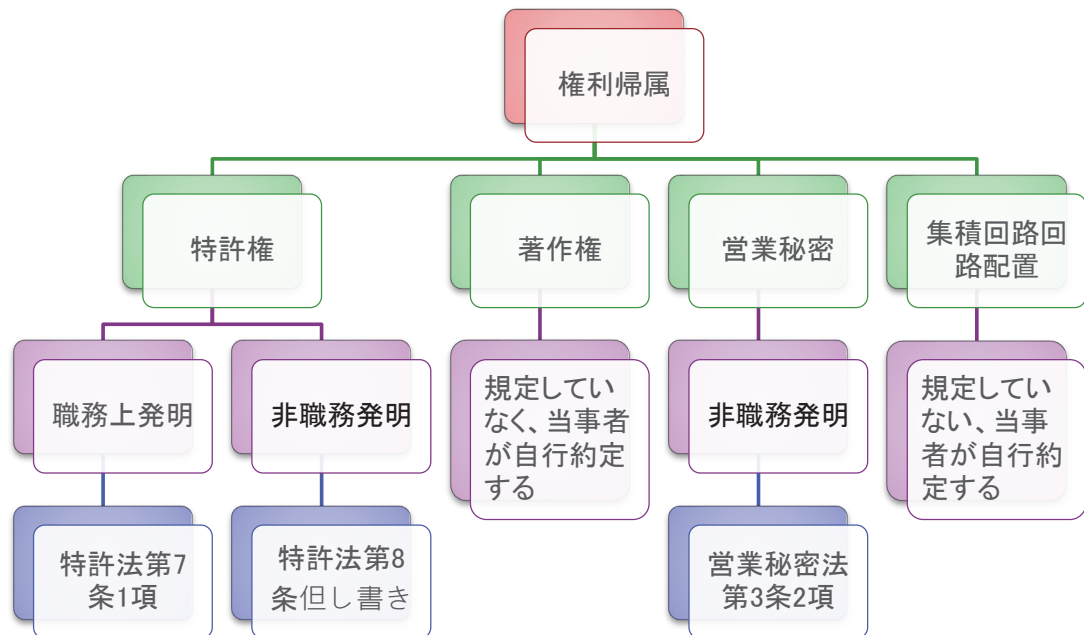
集積回路回路配置：まとめ

	出資又は 招聘関係	雇用関係： 職務上発明	雇用関係： 非職務発明
出願登録	原則－ 使用者が出願登録 する。	原則－ 使用者が出願登録 する。	原則－ 被用者を出願人とし、 使用者は如何なる権 利を享有することなく、 被用者も特許法の規 定のように使用者に通 知する必要がない。
	例外－ 契約に別段の約定 がある場合、その 約定に従う。	例外－ 契約に別段の約定 がある場合、その 約定に従う。	例外－ 使用者の資源又は経 験を利用したものであ るときは、使用者は合 理的報酬を支払ったう えで、実施することが できる。
氏名表示権	被招聘者に属する。	被用者に属する。	被用者に属する。

職務発明報酬について

- 職務発明の報酬とは、
職務発明の報酬は被用者の研究開発を促し、且つ被用者が自発的に完成した発明を開示することを励まし、会社が有効に利用することができるとの見解もある。
 したがって、使用者は本来の給料以外に、被用者に研究開発を激励し、被用者に発明を開示させるために、被用者の職務発明につき、別途適当又は相当な報酬を支払わなければならない。

職務発明報酬について



職務発明報酬に関する明文規定

• 特許権-職務上発明

特許法第7条1項

「被用者(従業員)が職務により完成した発明、実用新案、又は設計について、その特許出願権及び特許権は使用者に属し、**使用者は被用者に適当な報酬を支払わなければならない**。但し、契約に別段の約定がある場合はその約定に従う。」

• 特許権-非職務発明

特許法第8条但し書き

「被用者が非職務上において完成した発明、実用新案、又は設計について、その特許出願権及び特許権は被用者に属する。但し、その発明、実用新案、又は設計は使用者(雇用主)の資源又は経験を利用したものであるときは、**使用者は合理的報酬を支払ったうえで**、当該事業において、その発明、実用新案、又は設計を実施することができる。」

• 営業秘密-非職務発明

営業秘密法第3条2項

「被用者が非職務上研究又は開発した営業秘密は従業員が所有するものとする。但し、その営業秘密は使用者の資源又は経験を使用して得たものであるときは、**使用者は合理的な報酬を支払ってその営業秘密を当該事業に使用することができる**。」

規定していない場合、使用者は被用者又は被招聘者が研究又は開発した特許権/著作権/営業秘密(職務上発明)/集積回路回路配置に対し報酬を支払うのか否かは、**当事者が自行約定する**。

適当な報酬？合理的報酬？

■ 台湾実務：

- 「適当な報酬」又は「合理的報酬」の計算方法について、法律に明文の定めがなく、裁判所の判決においても釈明されていない。
- 一般的に、被用者の完成した発明が特許性を有するか、つまり特許出願できるか、また権利を取得できるかにより計算する。特許を取得できた場合は、その特許の価値により計算する。即ち使用者の発明がどのぐらいの商業的な貢献ができるのかによって算定する。

職務発明の報酬の計算

■ 比較法の観察：

● 定額法：

本法は定額で支払う方法であり、被用者の研究成果の技術の高さ、優劣又は難易度及びそれにより得られた商業利益を問わず、所定の金額を被用者が完成した研究成果の報酬とする。支払う時期について、被用者が特許の提案を提出したとき、被用者の研究成果を関係特許として出願したとき、被用者の研究成果が特許主務機関の審査を経て特許を取得したとき、被用者の研究成果が特許を取得して実際に実施するときに支払うことができる。

職務発明の報酬の計算

■ 比較法の観察：

● 採点法：

本法は、使用者が被用者に支払う報酬をその研究成果の技術価値、完成の難易度及び経済的な価値など要素によりランク分けをする方法であり、被用者の研究成果に対し総合評価を行った後、どのランクの報酬を支払うかを決定する。

職務発明の報酬の計算

■ 比較法の観察：

● 累計法：

本法は、被用者の研究成果が特許権を取得した後、その実際の実施で得た経済的利益を、階級ごとの特定の比率により計算し、被用者の報酬とする。これは「所得税法」に用いられた累進税率と同一である。

* 通常、被用者の報酬に上限を設けることが多く、例えば、被用者が一特許により取得できる報酬は、ニュー台湾ドル300万元を超えてはならないとの規定を加える。

収益金額(ニュー台湾ドル)	報酬(ニュー台湾ドル)
2,000,000元以下	収益金額 × 8%
2,000,001～5,000,000元	(収益金額-2,000,000) × 5%+160,000
5,000,001元以上	(収益金額-5,000,000) × 2%+310,000

職務発明の報酬の計算

- 台湾のIT関連会社において、被用者の発明が特許権を取得後であっても、必ずしも使用者が商業上の実施行為があるわけではないこと、被用者の激励誘因、被用者の研究成果及び使用者の実際的な経済的利益等の要素を総合的に考量し、大体会社内部で特許提案及び出願を報奨する方法を制定し、特許報奨金額を制定することが多く、奨励金の算定方法は、定額法及び累計法を併せて採用することが多い。

職務発明の報酬の給付

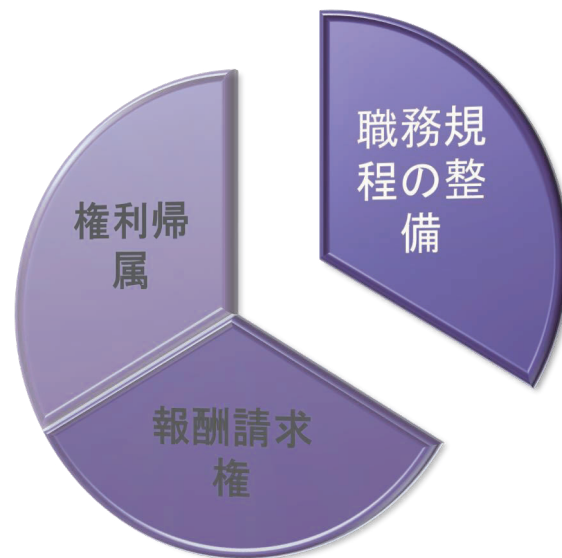
- 補償方法の態様

「内容、計算方法及び給付期限に関しては、法に明文で定められておらず、一般的に報酬の種類とは金員による給付に限らない。」

Q：台湾での職務発明の報酬に関する判決が少ない理由？

台湾では被用者の発明に対する補償として、これまで被用者に自社株を与える方法が多く採られてきた。2008年以前、従業員への配当は、費用として計上されなかったうえ、額面(NTD10)による課税方法が採られていたので、会社は巨額の現金報酬を従業員に与える必要がなく、また従業員も資本市場で株式を売却することで高い報酬を得られたうえ、税金も非常に低く抑えられていた。従業員はこの補償方式により得られる職務発明に対する報酬に満足していたため、職務発明の報酬に関する争議は非常に少なかった。しかし、2008年、2015年に相次いで商業会計法と公司法が改正、実施され、従業員の配当を費用化された後、会社は従業員への配当を費用として計上しなければならず、これにより会社の利益が侵食され、従業員の実質所得は減少し、株の配当は市場価格により課税されるようになったため、従業員にとって税金の負担が増加してしまった。従業員への配当の費用化という改正が、従業員の報酬を減少させ、これが果たして職務発明の報酬に関する訴訟の案件数に影響するかについて、今後も注目したい点である。

企業と被用者又は被招聘者との職務発明に関する約定



企業と被用者又は被招聘者との職務発明に関する約定

● 権利帰属

職務上の発明、創作又は研究成果について、特許法、営業秘密法、著作権法及び集積回路回路配置保護法には、何れも当事者が別途契約により権利の帰属を約定できることを容許している。

したがって、企業にとって、よい契約又はそれに係わる規則を作成することが最も重要となり、実務上、従業員と雇用契約を締結し明文で約定し、且つ職務上の発明の定義、範囲、及び権利帰属などの詳細事項を確認することにより、将来争議が生じるのを避ける方法を採用する企業が多い。

企業と被用者又は被招聘者との職務発明に関する約定

● 報酬請求権

使用者と被用者が職務発明の権益事項、適切な報酬の計算方法、報酬の支払方法及び支払い時期につき個別雇用契約又は就業規則等に約定する。台湾のIT関連会社では、企業管理の有効性及び公平性を鑑み、先に職務上の発明に対し被用者に報酬を給付することにのみ同意し、その具体的報酬はまた双方当事者が別途約定する、又は企業内部の特許提案と出願報奨制度の規定により処理すると約定する方法が採用されている。

企業と被用者又は被招聘者との職務発明に関する約定

● 報酬請求権

一般に、職務上の発明報酬について、異なる段階ごとに異なる約定をすることが多い。特許提案及び出願報奨に関する約定の例は下記の通り。

- ✓「**特許提案奨金**」: 提案者が提出した発明成果が特許出願要件に符合し、且つ特許提案を提出する場合、会社は特許技術創作程度によりその特許提案奨金金額を審理することができる。
- ✓「**特許取得奨金**」: 提案者が提出した発明成果が、国内又は国外の政府機関の実質審査を経て特許を取得した場合、会社は特許技術創作程度によりその特許取得奨金金額を審理することができる。

企業と被用者又は被招聘者との職務発明に関する約定

● 報酬請求権

- ✓「特許取得リーダ奨金」: 特許提案者が積極的に発明創作できるように部門主管が率いるよう激励するため、特許取得賞金の一定割合と、会社が別途提供した特許取得リーダ奨金を、その個人的な特許取得リーダ奨金として提案者の主管に与える。
- ✓「特許譲渡(授権)奨金」: 特許権を他人に授権して会社に利益をもたらした場合、会社はその特許譲渡(授権)奨金、特許取得リーダ奨金を規定することができる。

企業と被用者又は被招聘者との職務発明に関する約定

● 職務規程の整備

職務規程とは、

「従業員が職務上行った発明について、その発明にどのような手続きで移すのか、従業員にどのような報奨があるのかをあらかじめ規定した社内ルール。」

企業と被用者又は被招聘者との職務 発明に関する約定

・職務規程の整備か否か

整える
メリット

競争力強化及
び収益向上に
貢献

資金調達への
好影響

社員の愛社精
神を向上

乱す
デメリット

会社の素晴ら
しい技術が流
出して収益力
が低下

法的な保護を
受けられない

取引会社を
失ったり、訴訟
されてしまう恐
れも

参考資料:INPIT

企業と被用者又は被招聘者との職務 発明に関する約定

・職務規程の整備

権利の帰属先を選択する

権利取得の規程を作成する

報奨の種類を選択する

報奨付与の時期を選択する

報奨付与の基準を作る

金銭以外の報奨、留学
の機会の付与、有給休
暇の付与等。

実績報奨金、登
録時に一括払う
等。

算定方法

参考資料:INPIT

ポイント1:

実験や評価に協力しただけの人員は職務発明者に該当するか。

- 1993年6月1日付け台湾高等裁判所刑事法律課題研究(六)の法律意見により:
 - ✓「所謂『被用者の職務発明』とは、被用者が、使用者と権利義務に係わる約定をした上で、使用者の商品開発、生産に参与又は執行することを指す」。
- 前述高等裁判所の見解により被用者の職務発明を構成する。

ポイント2:

台湾の子会社社員の職務発明を、直接日本の親会社又はその他の関係企業に帰属させることができる方法はあるか。

- 日本の親会社と台湾の子会社の関係は同一の法人格を有している。その職務発明の帰属は以下の説明のとおりである。
- 雇用関係(職務上発明)における職務発明の権利帰属
 - ✓専利法、営業秘密保護法、著作権法及び集積回路回路配置保護法の規定によると、財産権(即ち特許権とその出願権、営業秘密、著作財産権とその出願権)は、約定がなくとも使用者に帰属する
- 出資して招聘した関係における職務発明の権利帰属
 - ✓原則として契約で約定すると定めている。
- 契約をもって従業員の職務発明又は創作の財産権は会社へ帰属すると明文で約束し、且つ会社側が合理的な対価を支払うのは、最も妥当なやり方である。

ポイント2:

台湾の子会社社員の職務発明を、直接日本の親会社又はその他の関係企業に帰属させることができる方法はあるか。

- 但し、日本の親会社と台湾の子会社の関係企業が経営するグループの支配会社と被支配会社の関係である場合、各会社はそれぞれ独立した法人格を有するため、雇用関係又は出資して招聘する関係は、台湾の子会社と従業員との間に成立するので、前述の説明はこの場合には適用できない。

- 取得したい場合には、下記の方法により取得することができる：
 - ✓台湾の子会社がまず前述の説明に述べた手段を介して知的財産権を取得してから、日本の親会社又はその他関係企業と権利譲渡又はライセンス契約を締結する。
 - ✓従業員が直接日本の親会社又はその他の関係企業と権利移転契約を締結することにより、職務発明の知的財産権を直接日本の親会社に帰属させる。
 - ✓ただ、前述雇用関係において、原則として職務発明の知的財産権は台湾の子会社に帰属するため、処分する権限が無いという問題に係わる可能性があります、この場合、特別約定で被使用者に帰属することを約束するのが、最も妥当なやり方である。

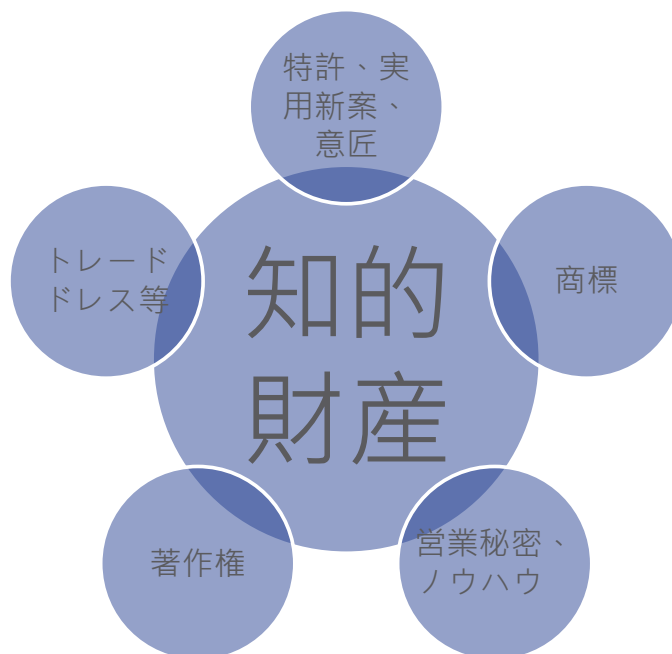
ポイント3:

所属が異なる複数の発明者が関与した場合の権利帰属はどのように認定すべきか。

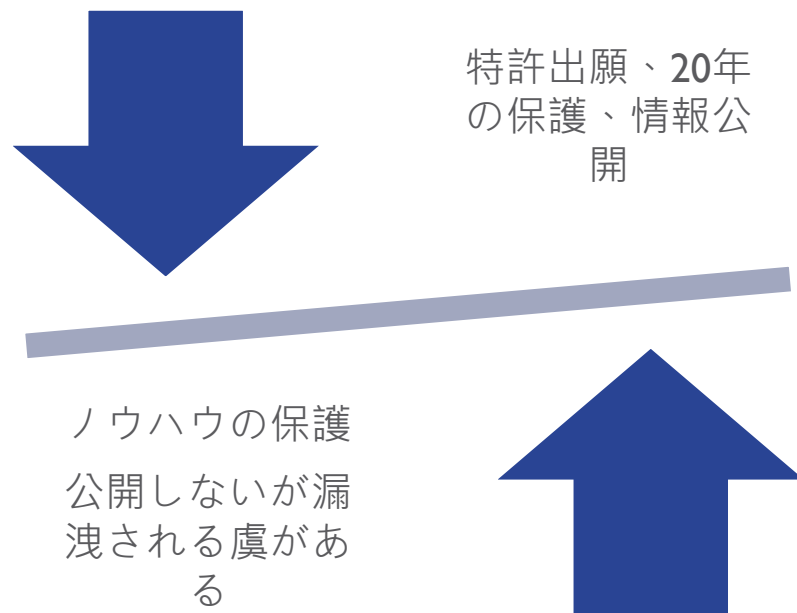
- 雇用関係における職務発明の知的財産権
 - ✓持分につき約定がある: 約定がある、又はその貢献度の割合が計算できる場合、その割合により共有する。
 - ✓持分につき約定がない: 均等と推定する(民法第817条第2項を参照)。
- 出資して招聘する関係における職務発明
 - ✓特別な約定がない場合: 原則として、各発明者に帰属する。
 - ✓複数の発明者が知的財産権を会社に帰属すると約定した場合: 該複数の会社と他の権利者の間にも該知的財産権を共有する関係が成立する。
 - ✓集積回路回路配置保護法には、出願権は原則として各会社に帰属するという別段の定めがあるため、複数の発明者が異なる会社に所属する場合、各会社はそれぞれ該知的財産権を共有する。

二、営業秘密について

知的財産権の分野

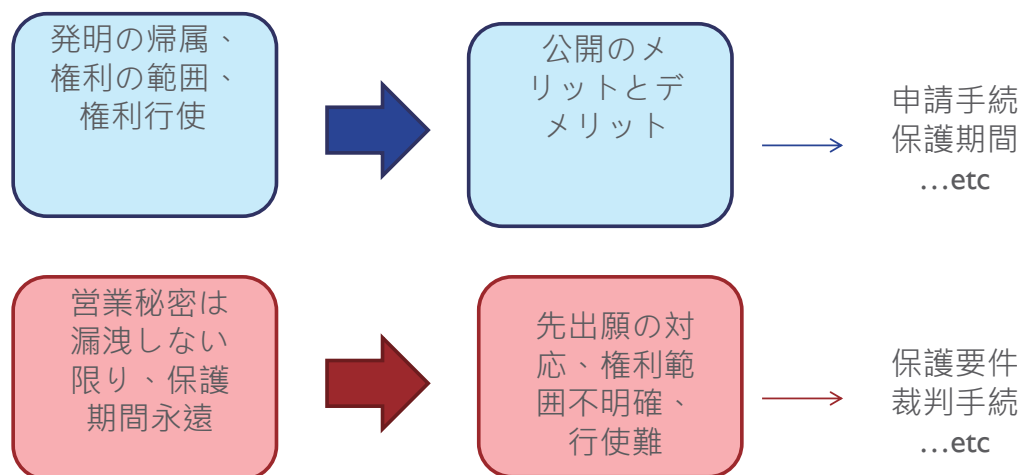


権利保護の検討ポイント



53

発明と営業秘密



54

営業秘密の保護目的

- 営業秘密法第1条

「営業秘密を保障し、産業倫理と競争秩序を維持し、社会の公共利益を調和する為に、特にこの法律を制定する。この法律で定めていないときは、その他の法律の規定を適用する。」

55

営業秘密の保護要件

- 営業秘密法第2条

「この法律において営業秘密とは、方法、技術、製造工程、配合、プログラム、設計又はその他生産、販売若しくは経営の情報に使われるものであって、且つ下記の要件に該当するものをいう。

これらの類の情報に関わる一般の人に知られているものではない。

その機密性により、実在的又は潜在的経済価値を有するもの。

保有者により秘密保持のための合理的な措置が取られているもの。」

一、一般の人に知られているものではない情報。

二、その機密性により、実在的又は潜在的経済価値を有する情報。

三、保有者により秘密保持のための合理的な措置が取られている情報。

56

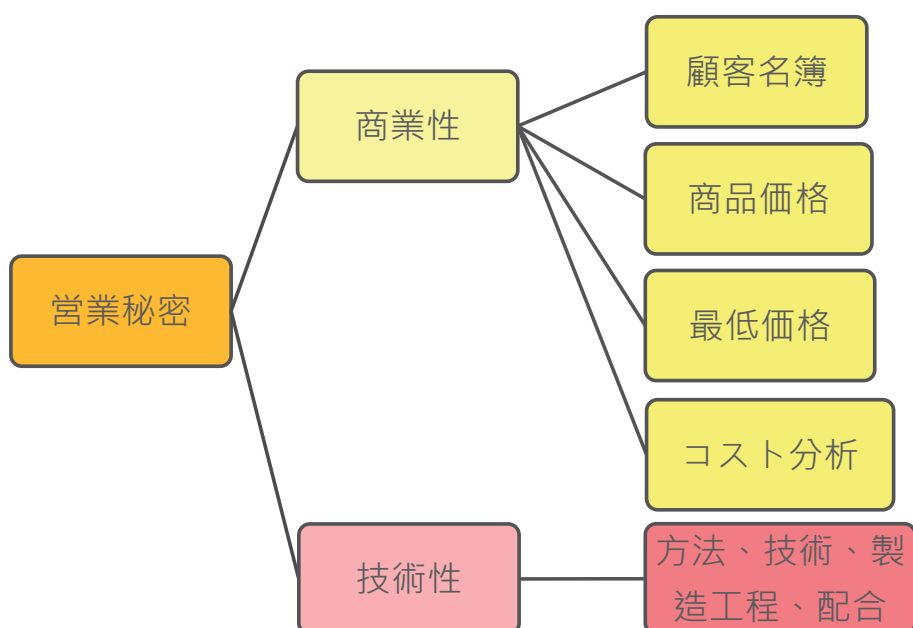
営業秘密の保護要件：経済性

- その機密性により、実在的又は潜在的経済価値を有する情報。
- 一般に、生産、製造、経営、販売に用いることができる情報、つまり経済利益または商業価値を生み出す情報は、経済性を有する。

57

営業秘密の保護要件：機密性

- 一般の人に知られているものではない情報。



58

営業秘密の保護要件：機密性

事例1：顧客名簿（99年台上2425号判決）

分析・整理された特殊情報

- 顧客の嗜好傾向
- 特殊ニーズ
- 関連背景
- 内部連絡および決定



- 単なる顧客情報
- 出荷情報
- 工商会名簿
- 展覧会出展名簿

...など

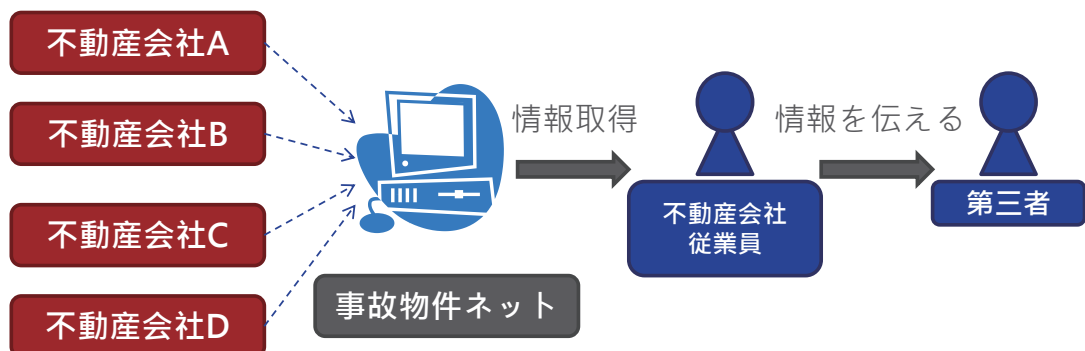


ただし、見積価格・原料コスト・出荷先・販売代理店・OEM工場を掲載した顧客リストなど、競合他社がそれを用いて価格競争できるリストは営業秘密だとされる。（106年台上441号判決）

59

営業秘密の保護要件：機密性

事例2：事故物件



事故物件情報は近隣で周知している情報であり、事故物件ネットの情報を伝えることにより、会社名誉および顧客利益を損なう程度にはならないため、事故物件情報は営業秘密といえない。（104年台上339号判決）

60

営業秘密の保護要件：機密性

事例3：保健食品の配合

- ◆知的財産裁判所102年民営訴1号判決：
一般的な漢方薬材や食材を配合するものは、その特効が科学実証されていなければ、その他の漢方との差異をいいがたいため、機密性を有するとはいえない。
- ◆知的財産裁判所102年民営上4号判決：
公開された先行研究に基づいて、一般的な漢方薬材を配合し、特別の効果がない場合、機密性があるとはいえない。

一般的な食材・薬材



特効が実証されていない



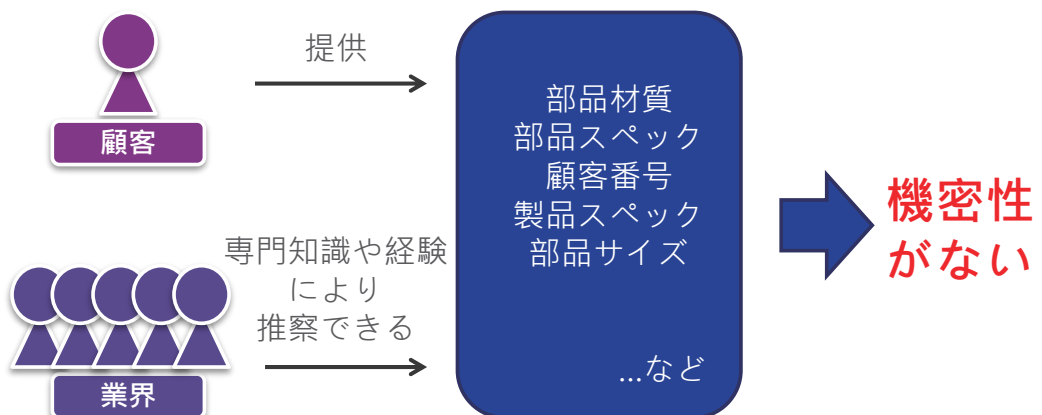
機密性がない

61

営業秘密の保護要件：機密性

事例4：部品情報

(智慧財産法院103年民営上5号判決)



62

営業秘密の保護要件：合理的な措置

- 合理的な措置とは、「特に一定の要件はなく、個別案件の事情に応じて、社会通念に基づき判断する。実際の状況に見合った合理的な努力を尽くし、他人に秘密であると客観的に認識させることができれば足りるものである。」

63

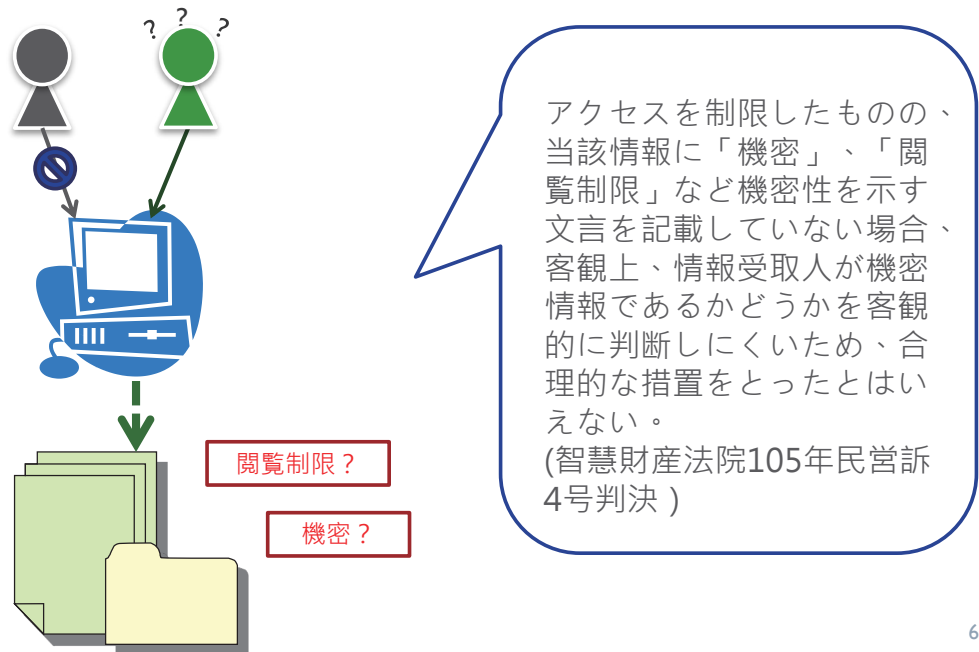
営業秘密の保護要件：合理的な措置

- ◆「機密」、「閲覧制限」またはその他これら文書の機密性を示す記載がある
- ◆秘密保持契約
- ◆施錠可能なキャビネット、又は立入制限区域へ保管する
- ◆秘密情報であると管理弁法に明文の定めがある
- ◆退職した従業員は情報を会社から持ち出してはならない
- ◆特定人物に限り対象情報の内容にアクセスできる
- ◆対象情報の秘密保持方法を明確に従業員に告知する
- ◆人員によるアクセスが制限される（アクセス管理、内部監視）

64

営業秘密の保護要件：合理的な措置

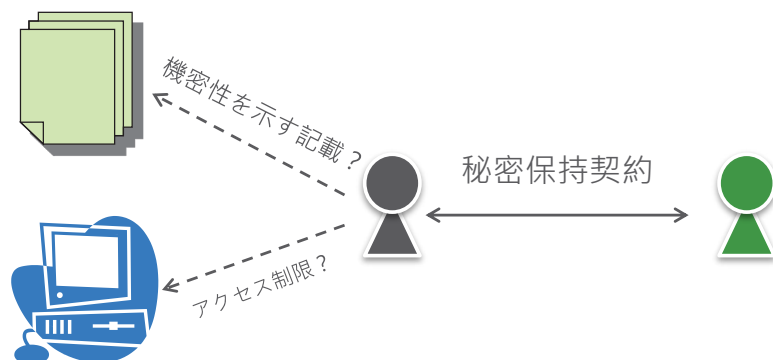
事例1：機密性を示す記載



65

営業秘密の保護要件：合理的な措置

事例2：秘密保持契約の締結

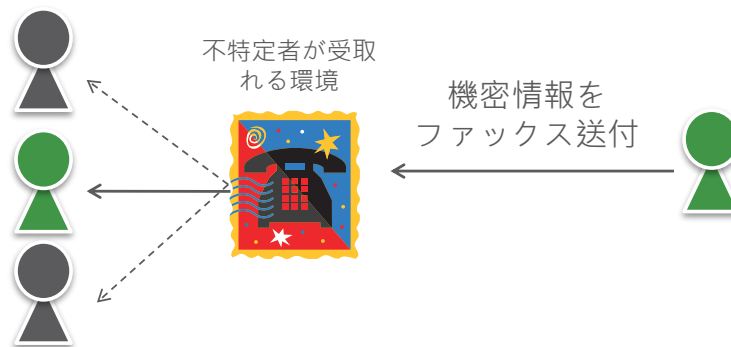


秘密保持契約を締結し、顧客情報を漏洩してはならないと約定したが、当該顧客情報へのアクセスを制限し、特定区域に保管し、機密性を示す記載をしていない場合、第三者から客観的にそれを秘密情報を判断しがたいため、合理的な措置を取ったといえない。
(智慧財産法院105年刑智上訴11号判決)

66

営業秘密の保護要件：合理的な措置

事例3：ファックス送付

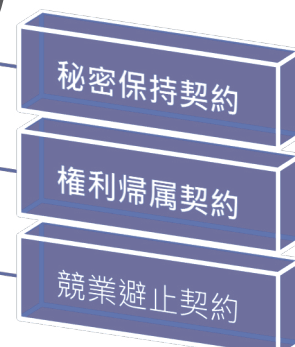
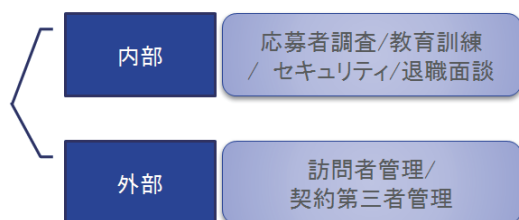
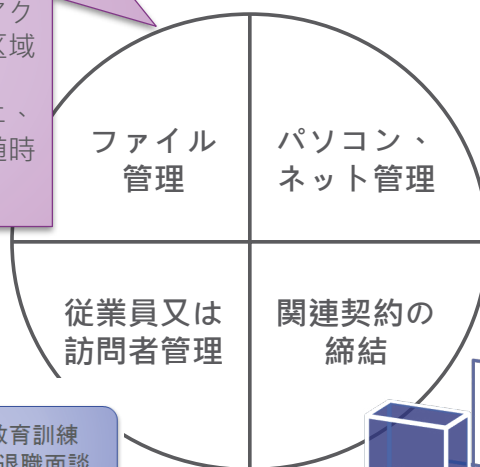


機密情報をファックスで送付し、受取側では不特定多数の人員が当該ファックスにアクセスでき、また当事者間で秘密保持契約を締結せず、守秘義務の義務者を指定せず、情報の分級管理もしていない場合、単に資料に「機密」であることを示す記載があっても、合理的な措置を取ったといえない。よって、本件は営業秘密の保護要件に満たしてはいない。(最高裁106年台上350号判決)

67

営業秘密の保護要件

1. 文書の性質に基づく分級管理：極秘、秘、閲覧制限、内部使用のみなどを記載。
2. 秘密文書を管理するにあたり、当該文書は特定人物のみがアクセス可能である、又は特定区域に保存される。
3. 競合他社へ流出しないように、不要な下書きとファイルを随時削除する。



68

営業秘密の侵害態様

- 営業秘密法第10条

「左に掲げる場合の一に該当するときは、営業秘密の侵害とする。

1. 不正な方法をもって、営業秘密を取得したとき。
2. 前号の営業秘密であることを知りつつ、若しくは重大な過失により知らないで営業秘密を取得し、使用し又は漏えいしたとき。
3. 営業秘密を取得した後に第1号の営業秘密であることを知りつつ、又は重大な過失により知らないでそれを使用し又は漏えいしたとき。
4. 法律行為により取得した営業秘密を不正な方法をもって使用し又は漏えいしたとき。
5. 法令により営業秘密を守る義務があるにもかかわらず、それを使用し、又は故なく漏えいしたとき。

前項にいう不正な方法とは窃取、詐欺、脅迫、賄賂、無断複製、守秘義務違反、他人を誘引して秘密保持義務に違反させるもの、その他これらに類似する方法を指す。」

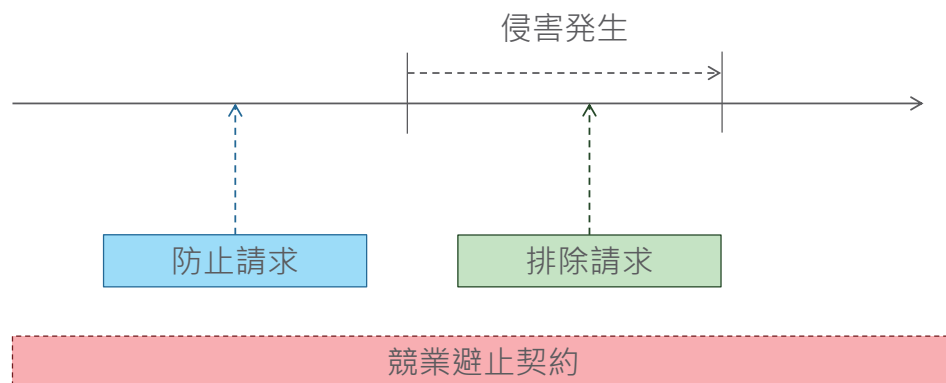
69

不可避的開示の法理 (inevitable disclosure doctrine)

営業秘密法第11条：

「営業秘密が侵害されるとき、被害者は侵害を排除することを請求できる；侵害されるおそれがあるとき、侵害を防止することを請求できる。」

⇒従業員と競争禁止契約を締結するのはよく見られる手段である。



70

不可避的開示の法理 (inevitable disclosure doctrine)

ただし、防止請求又は排除請求をするため、侵害を立証しなければならない。米国では、営業秘密所有者の立証責任を軽減するため、「不可避的開示」の法理が実務上議論されている。すなわち、退職者が新職務では前職での営業秘密を開示せざるを得ないため、侵害の発生や程度などを証明しなくても侵害があると認められる。

不可避的開示の要件

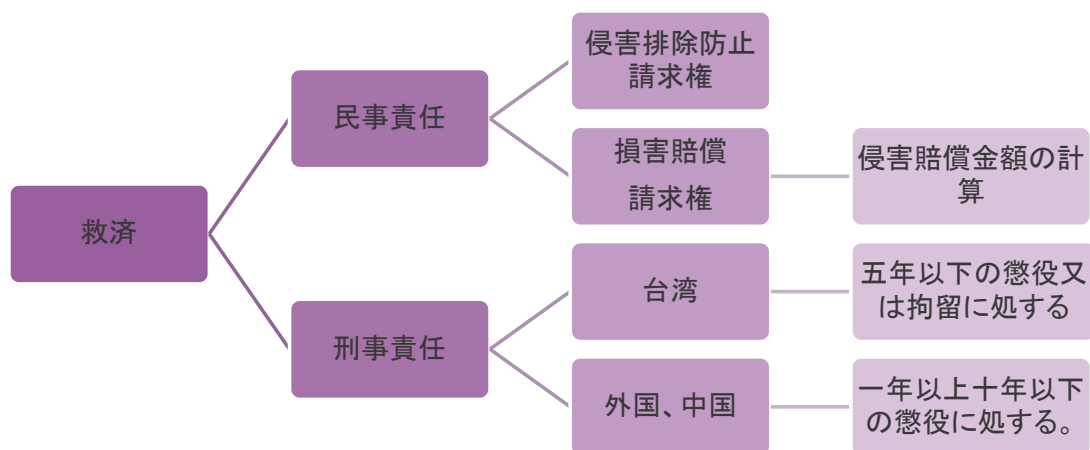
- ◆元雇用者と新しい雇用者は競合関係である
- ◆退職者の新旧職務はほぼ同様
- ◆新職務は前社の情報を使用又は開示せずにできない
- ◆退職者は前社の情報の使用、開示を明らかにする、またはその行為が明らかになる



台湾の実務上もこの法理を導入するかを議論しているものの、仮処分制度があるため、原則的に仮処分の要件（防止の必要性）に沿って判断する。

71

営業秘密侵害の責任



72

営業秘密の刑事責任 実務見解

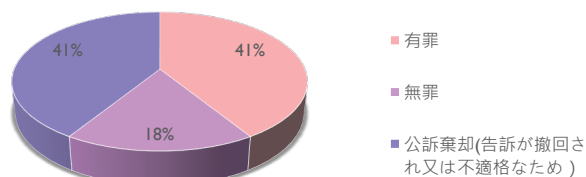
- 2013年刑事責任が立法されてから、まだ4年目である。
刑事責任を追及する案件自体はおろか、最高裁まで進んだ案件はさらに少ない。
- 刑事責任で起訴されていた案件でも、営業秘密侵害罪は親告罪であるため、当事者間の和解により告訴を撤回するケースが多く、営業秘密侵害罪と認定されるケースはまだ少ない。ただし、営業秘密侵害罪に認定されなくても、背任罪（親告罪ではない）に認定される可能性がある。
- 刑事責任を追及する難易度を鑑み、営業秘密事件における仮処分や営業秘密保持命令の申請ケースが増える一方と見られる。

	判決結果	件数	割合	合計
一審	有罪	7件	41%	17件
	無罪	3件	18%	
	公訴棄却(告訴が撤回され又は不適格なため)	7件	41%	
二審	有罪	0件	0%	5件
	無罪	4件	80%	
	公訴棄却(告訴が撤回され又は不適格なため)	1件	20%	
三審	有罪	0件	0%	1件
	無罪	0件	0%	
	公訴棄却(告訴が撤回され又は不適格なため)	1件	100%	

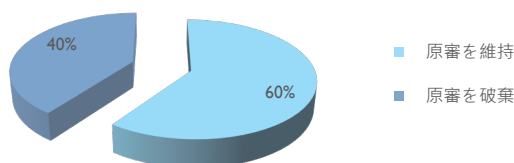
73

営業秘密の刑事責任 実務見解

一審判決傾向分析



二審判決傾向分析



一審の有罪判決

適用条項	処刑
§13-1①	59日
§13-1②	9ヶ月
§13-1②	4ヶ月
§13-1②	3ヶ月
§13-1②	6ヶ月
§13-2	1年1ヶ月
§13-2	6ヶ月
§13-2	8ヶ月
§13-2	7年6ヶ月



営業秘密を海外に漏洩しようとする罪刑が重い

74

営業秘密の刑事責任

□ 営業秘密法第13-1条：

I 自身又は第三者の不法利益を図り、又は営業秘密所有者の利益を損害する目的で、下記事情がある場合、5年以下の有期徒刑に処し、又は1百万元から1千万元の罰金を併科する：

- ① 窃取、侵奪、詐欺、脅迫、リメイク又はその他の不正方法で営業秘密を取得し、又は取得後利用・漏えいする。
- ② 営業秘密を把握・占有するものは、権限を越えリメイク、使用、漏えいする。
- ③ 営業秘密を占有するものは、所有者が削除・破棄するよう指示しても、占有を継続し削除・破棄しない。
- ④ 人が把握・占有する営業秘密を前三号の事情があるのを知りつつ、営業秘密を取得、使用又は漏えいする。

II 前項の罪の未遂は、罰する。

III 本条の罪を犯したものが取得した利益は罰金を超えたとき、取得利益の3倍まで罰金を科することができる。

□ 営業秘密法第13-2条：

I 海外、中国大陸、香港又はマカオで使用する目的で、前条第一項の罪を犯した者は、1年以上10年以下の有期徒刑に処し、又は3百万元から5千万元の罰金を併科する。

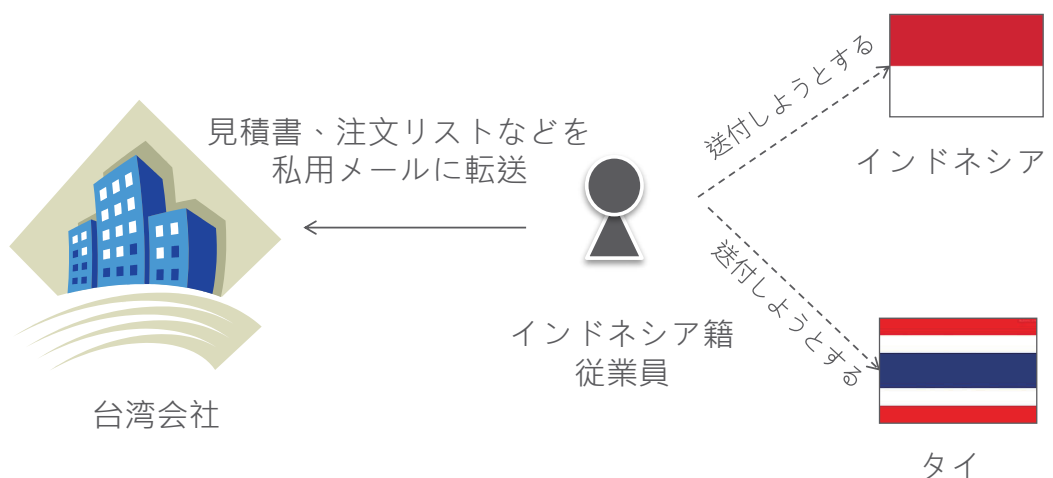
II 前項の罪の未遂は、罰する。

III 本条の罪を犯したものが取得した利益は罰金を超えたとき、取得利益の2倍から10倍まで罰金を科することができる。

75

営業秘密の刑事責任

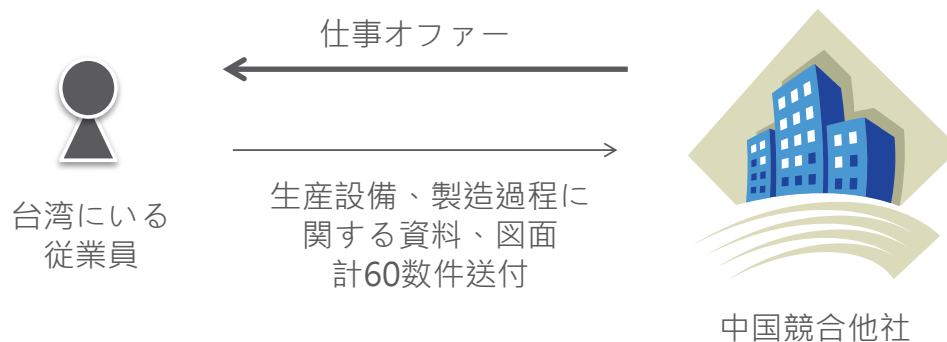
営業秘密法第13-2条に関する実務見解



有期徒刑1年1ヵ月に処する。執行猶予2年。
(士林103年智訴4号判決)

76

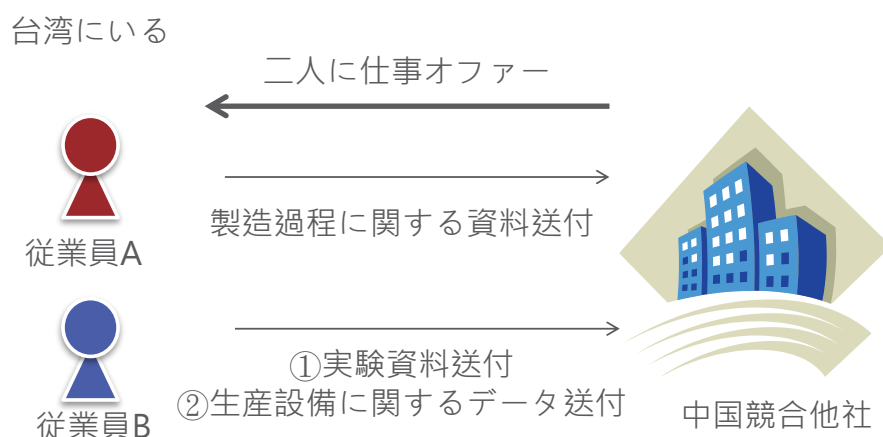
営業秘密の刑事責任 営業秘密法第13-2条に関する実務見解



➡ **有期懲役7年6ヵ月**に処する。
(高雄104年智訴14号判決)

77

営業秘密の刑事責任 営業秘密法第13-2条に関する実務見解



➡ **A：有期懲役6ヵ月**に処する。執行猶予2年
B：有期懲役8ヵ月に処する。執行猶予2年
(台南106年智簡25号判決)

78

ケース1：退職したマーケティング部の従業員のパソコンに、開発部の重要な情報があることを発見した。これは営業秘密の侵害を構成するか？

- 構成するか否かは実務上個別判断する：
マーケティング部は製品の特性と機能について広報活動を行うためには、開発部の機密情報のある程度把握する必要があることから、実務上は情報の量、範囲及び期間により、営業秘密侵害行為を構成するか否かを判断し、ただ単に同一部門に属するか否かにより判断することはない。
- 理由：
現在多くの会社は知識管理制度（知識の共有）を推進しているが、重要性和価値性の高い営業秘密は共有する範囲に含めない方がよい。知識管理は従業員の多方面にわたる学習が目的である一方、知っている人が少なければ少ないほど好ましいとの営業秘密の特性と相反する。

79

ケース2：従業員が家で残業するため、会社資料を私用パソコンにコピーした。退職した際に当該資料を削除しなかった、これは営業秘密の侵害を構成するか？

- 在職期間中、仕事上の必要で、会社の許可によりコピーすることは適切である。ただし、退職する際にこれらの資料を削除又は引渡ししなければならない。
- 削除をしなかった場合でも、故意であると証明されない限り、営業秘密の侵害を構成しない。

80

ケース3：退職した従業員Aは、在職する従業員Bに、在職期間中に自らが作成した資料を送付するよう要求した。これは営業秘密の侵害を構成するか？

- Aの責任：

営業秘密法第13条の1第1項第1号は、従業員は窃取、侵奪、脅迫又はその他の不正な方法で、会社の営業秘密を取得することをしてはならないと定めている。

退職した従業員は在職する従業員に資料を不正な方法で要求し、資料を入手した場合、営業秘密の侵害になる。

- Bの責任：

営業秘密法第13条の1第1項第2号は、従業員は会社の許可なく、又は許可範囲を超えて、会社の営業秘密を使用又は漏洩することをしてはならないと定めている。従い、在職する従業員自身が会社資料をコピーすることすらも営業秘密の侵害を構成するので、退職した従業員にその資料を送付したことはもちろん侵害行為になる。

81

ケース4：営業秘密を侵害した行為者は、行為犯なのか結果犯なのか？行為者が不正手段により営業秘密を入手するのあれば犯罪を構成するのか？又は後続的な使用、漏洩行為があってはじめて犯罪構成要件に該当するのか？

- 行為者が窃盗等不正手段により他人の営業秘密を入手するのであれば犯罪を構成するのであり、後続的な使用・漏洩又は所有者の損害発生を要件としない。よって、智慧財産局は営業秘密の侵害を行為犯として見なす傾向がある。
- 行為者が不正手段により営業秘密を入手するのであれば犯罪を構成するため、後続的な使用、漏洩行為はもう一つの行為に該当し、いずれも犯罪を構成する。

82

ケース5：海外子会社の従業員が営業秘密を他人に漏洩し、犯罪の行為地及び結果発生地がいずれも台湾域外にあるときは、営業秘密の所有者即ち親会社は海外訴訟を起こすことができるのか？

- 1、営業秘密法は刑法と同じ属地主義の原則を採用しているため、原則として行為地と結果発生地がいずれも台湾域内でなければ、台湾の営業秘密法を適用することができない。
- 2、刑法第5条に「保護主義/世界主義」、刑法第7条に「属人主義」の規定があるが、営業秘密漏洩罪は第5条および第7条の台湾刑法を適用する犯罪に該当しない。
- 3、よって、海外子会社の従業員が営業秘密を他人に漏洩したとき、犯罪行為地及び結果発生地がいずれも台湾域外である上、刑法第5条及び第7条の規定にも該当しないことから、営業秘密の所有者即ち親会社は台湾の営業秘密法の規定により当該従業員に対して提訴することができない。親会社が訴訟を提起して自らの権益を守りたければ、行為地又は結果発生地の法律規定により主張しなければならない。

83

三、競業避止について

競業避止：定義

- 競業避止とは、事業者は企業秘密、営業利益を保護し、又は競争優位を維持するため、特定人物に対し、在職期間内又は退職後一定期間内に、同一又は類似の業務に従事して又は経営してはならないよう求めることをいう。

85

競業避止：目的

- 1. 競合他社の悪意による引き抜き又は従業員の悪意による転職を防止する。
- 2. 優位な技術又は営業秘密が外に漏れることを防止する。
- 3. 従業員が在職中に知り得た技術又は営業秘密を利用して自ら開業して、元使用者の競争力を低下させることを防止する。

86

競業避止：種類

在職中の競業避止	退職後の競業避止
*忠誠、謹慎の義務 *企業秘密の守秘義務	原則として、使用者に対して守秘義務及び競業避止義務を負うが、労働契約の終了に伴い、これら義務が消滅する。
労働者の兼務について現行法で明文で禁止されていないため、原則として労働者の勤務時間外兼務は法令に違反していない。但し、兼務先が競合他社であるとき、又は勤務時間外に使用者と競合する事業を営むのであれば、使用者の競争力を低下させる虞があるため、 使用者は労働契約又は就業規程により、 労働者の在職期間内の兼務又は競合行為を制限し、約定又は規定に違反した事情があれば、労働者は処分を受ける可能性があり、事情が深刻なときは、懲戒解雇事由を構成することもありうる。	労働契約終了後においても使用者が営業上の利益又は競争上の優位を保護しようとしたとき、 別途特約を定める必要がある 、よくある方法は、労働者退職後の就業自由を制限し、退職後一定期間内に使用者と同一又は類似の業務に従事してはならず、違反したときは一定金額の違約金を賠償することを明文で定める。

87

在職中の競業避止条項の範例条文

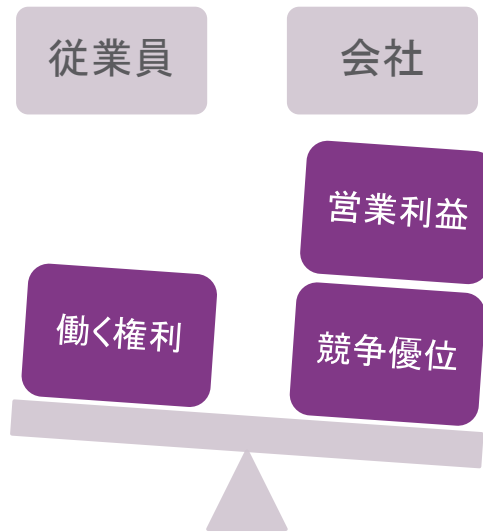
● 範例条文

『従業員は、在職中において、自己または他人の名義で、会社と同じまたは類似する事業（登記営業項目と実際の営業事項を含む）に従事してはならない。』

88

退職後の競業避止

- 保護法益



- 2015年12月労働基準法第9条の1が改正され、2016年10月労働基準法施行細則第7条の1～3が改正されている。

89

労働基準法第9条の1

- 第9条の1
 - 雇用者と従業員が離職後の競業避止を約定するとき、次の要件を満たさなければならない。
 - 雇用者に保護を受けるべき正当な営業利益があること。
 - 従業員が雇用者の営業秘密に接触または使用できる職務を担当していたこと。
 - 競業避止の期間、区域、職業活動範囲及び就業対象は、合理的な範囲を超えてはならない。
 - 雇用者は従業員に対して、競業行為に従事しないことによる損失を合理的に補償する。
 - 前項第4号で定められる合理的保障は、従業員が在職期間中に受領した給付を含まない。
 - これらの規定のいずれか一項を満たしていない場合、雇用者と従業員の間で約定した条項は**無効**である。
 - 退職後の競業避止条項の有効期間が、2年を超えてはならず、2年を超えている場合は、2年に短縮される。
- 発効日:2015/12/18

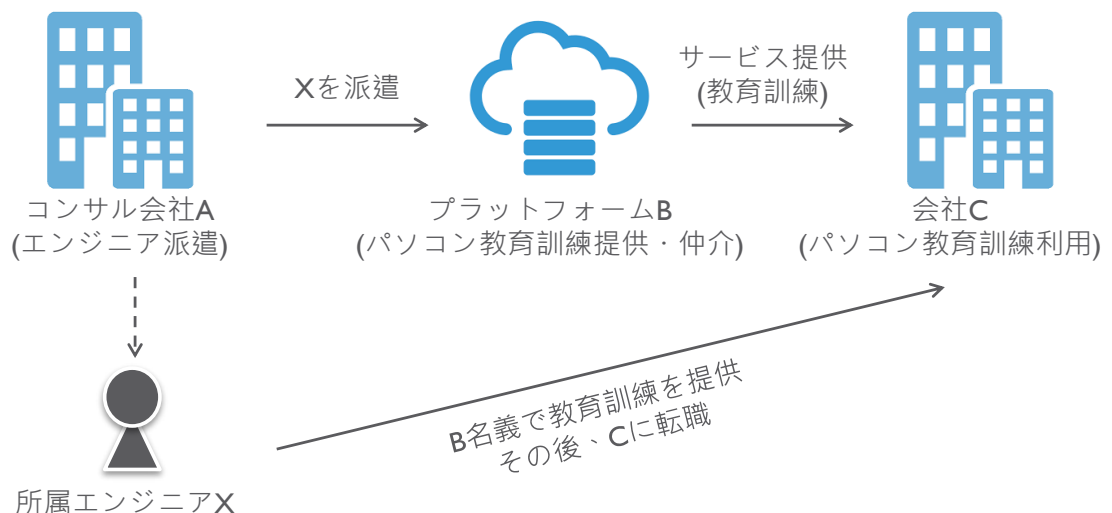
90

競業避止条項の要件

- ◆ 雇用者に正当な営業利益がある
- ◆ 従業員は雇用者の営業秘密に接触している立場にある
- ◆ 競業避止条項は、合理的な範囲を超えてはならない
- ◆ 雇用者は従業員が競業行為に従事しないことに合理的に補償する

91

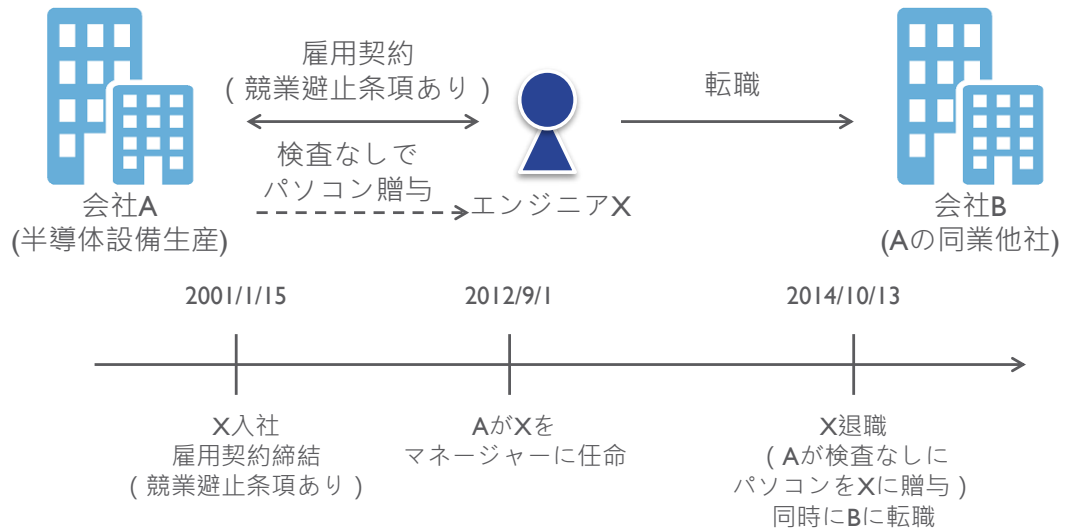
競業避止条項の要件：雇用者の正当利益 事例1：教育訓練



単なる競争回避、労働者による競争を禁止すること、又は労働者の転職を困難にすることは雇用者の守るべき正当な利益といえない。また、労働者に対する教育費用の回収も雇用者の正当な利益といえない。教育費用の回収は継続勤務年数の約定により確保ができ、競業避止条項により確保するものではない。（高等裁判所98年上易字第616号判決）

92

競業禁止条項の要件：営業秘密 事例2：仕事用パソコンの贈与

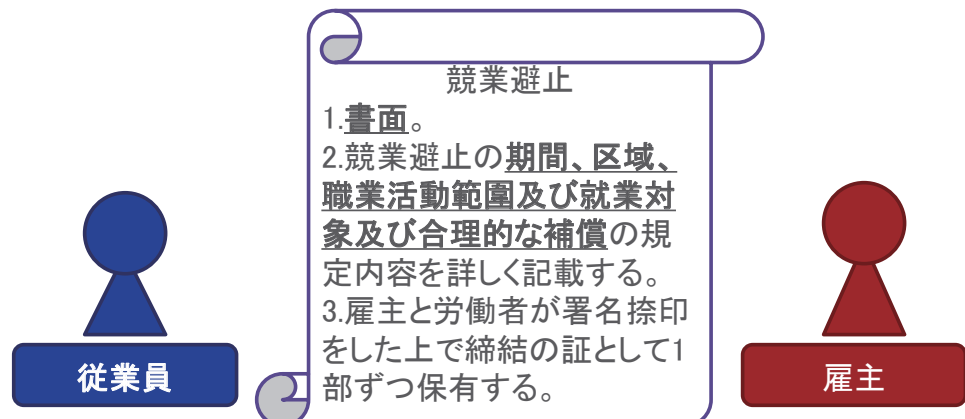


企業が時間・労力・費用をかかり取得した、競争に有利かつ非公開な機密情報は、雇用者の正当な利益である。ただし、それは機密性・経済価値・秘密を保持するための合理措置の三つの要件を満たさなければならない。本件では、A社はパソコンをなんらかの検査を行ったこともなく、当該パソコンから接続できる会社内部のシステムへのアクセスも解除せずに、Xの退職に際しパソコンを贈与したことは、営業秘密を保持するために合理的な措置をとったとはいえない。(高等裁判所104年重労字第50号判決)

93

労働基準法施行細則第7条の1

- 第7条の1(退職後の競業禁止は、書面にて約定しなければならない)
「退職後の競業禁止の約定は、書面をもって行わなければならない、また労働基準法第9-1条第1項第3号及び第4号の規定内容を詳しく記載し、雇主と労働者が署名捺印をした上で締結の証として1部ずつ保有しなければならない。」
- 発効日：2016/10/07



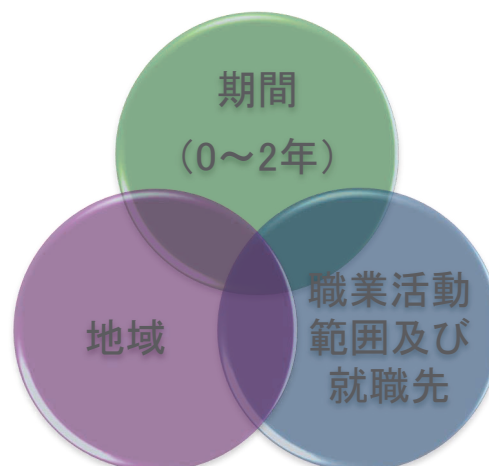
94

労働基準法施行細則第7条の2

- 第7条の2(競業の制限は、合理的でなければならない)
「本法第9条の1第3号で定められる合理的な範囲を超えない約定は、次の規定に合致しなければならない:
 - ① 競業避止の期間は、合理的な範囲を超えてはならず、最長2年を超えてはならない。
 - ② 競業避止の地域は、元事業主の具体的な営業活動地域範囲に限る。
 - ③ 競業避止の職業活動範囲及び就職先は、具体的かつ明確でなければならない、また元事業主と同一または類似する、かつ競争関係にある者に限る。
 - ④ 競業避止の就業先対象は具体的明確でなければならない、原事業主と同じまたは類似する営業活動を行い、競争関係にある者に限る。」
- 発効日: 2016/10/07

95

労働基準法施行細則第7条の2



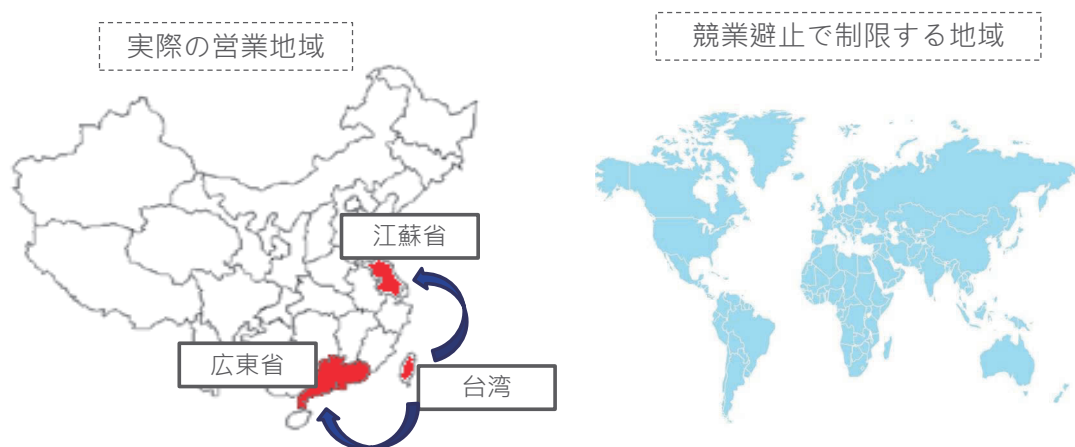
元事業主の具体的な営業活動地域範囲に限るものとする。
例えば、元事業主の具体的な営業活動地域範囲は台湾だけであれば、競業避止の地域を全世界に制限してはならない。

具体的かつ明確でなければならない、また元事業主と同一または類似する、かつ競争関係にある者に限るものとする。
例えば、元事業主が食品を営業していたのであれば、競業避止の範囲としては電子製品を制限してはならない。

96

競争避止の制限：区域

事例3：競争避止の地域を世界にする



競争避止で制限する地域は、実質上雇用者に競争のおそれがある地域に限られ、将来に進出する可能性のある地域まで拡張してはいけない。そして労働者が自由に市場に進出する可能性を残さなければならない。（高等裁判所104年重労上字第54号判決）

97

競争避止の制限：区域

事例4：販売代理店の地域



競争避止で制限する期間・地域・範囲・方式は、一般通念や商業慣習上、合理的かつ適切であり、労働者の経済的生存能力を制限してはいけない。本件当事者が欧米各地に代理店あり、競争避止条項では雇用者が経営している事業に従事してはいけないとの約定は、明らかに合理範囲を超え、労働者の勤労権を侵害している。（高等裁判所104年重労上字第50号判決）

98

競争禁止の制限：就業対象 事例5：「類似な業務を行う会社」



会社

「労働者が在職期間中、及び退職から2年間の間に、自分又は第三者のために、会社と同種又は**類似な業務**をしてはいけない。また、会社と同種又は**類似な業務**をしている会社に就業してはいけない。」



従業員

「類似な業務」というのは、不確定な法律概念である。雇用者と労働者の不平等な関係であり、労働者が雇用者の要求を拒絶しにくい立場であることを考慮すると、競争禁止条項における不確定な法律概念を厳格な基準で審査しなければならない。本件の「類似な業務」という定めは不明確であり、雇用者が競争禁止保証書を締結したときに、この概念について詳しく説明したことを証明できた場合を除き、このような定めは無効である。（台中地方裁判所105年劳訴字第58号判決）

99

競争禁止の制限：就業対象 事例6：グループ会社



会社A
(通信業)

100%出資



会社B
(旅行代理店)

マネージャーX

就職
競争禁止契約締結



実質労働

B退職後、就職

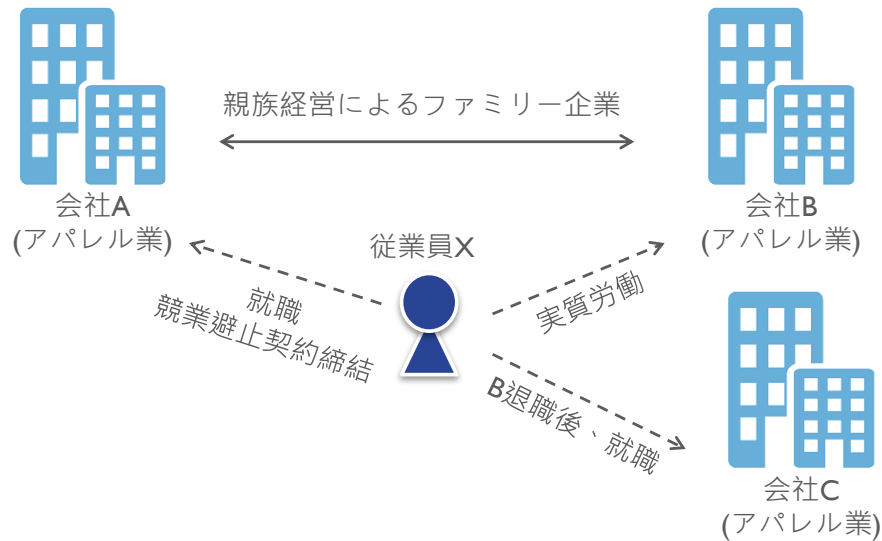


会社C
(旅行代理店)

グループ会社が法人格が独立しているものの、統制地位にある会社は人事権に絶対的な決定権があり、グループ会社の間に自由に人事異動ができるため、統制会社こそが実質雇用者とみなすべきである。（高等裁判所100年劳上字第73号判決）

100

競業避止の制限:就業対象 事例7:家族企業



A、B両社は各々独立した法人であり、持ち株関係・コントロール関係ではなく、財務や人事も独立している。そのため、A、B両社の守るべき利益は別々で判断すべきである。本件はA社が提起していた訴訟だが、Xの実質雇用者はB社であるため、A社には守るべき正当な利益がないと判断した。(高等裁判所高雄支部104年上字第150号判決)

101

労働基準法施行細則第7条の3

- 第7条の3(競業の補償は合理的でなければならない)
- 1. 本法第9条の1第1項第4号に定める合理的な補償は、次の事項を総合的に考慮して判断しなければならない:
 - ① 毎月の補償金額は、労働者退職時の平均月給の50%を下回らないものか。
 - ② 補償金額は、労働者退職後の競業避止期間の生活を維持できるものか。
 - ③ 補償金額は、競業避止の期間、地域、職業活動の範囲及び就職先の範囲に相当するものか。
 - ④ その他補償基準の合理性に関する事項。
- 2. 前項の合理的な補償は、一括先払いまたは月払いかを約定しなければならない。 」
- 発効日:2016/10/07

102

退職後の競業避止の範例条文

- 範例条文

「従業員は、【退職後2年間】は、直接的又は間接的に、【台湾】において、自分又は他人のため、従業員に在籍していた期間中の会社の製品と同様、類似の製品又は競合製品の事業に従事する行為を一切しないことに同意する。」

「会社は、同意於従業員の【退職から2年間】、従業員の退職時の月給の半分である【ニュー台湾ドル00000元】を従業員が競業行為に従事しないことに対する合理的な補償金として従業員に【毎月】支払うことに同意する。」

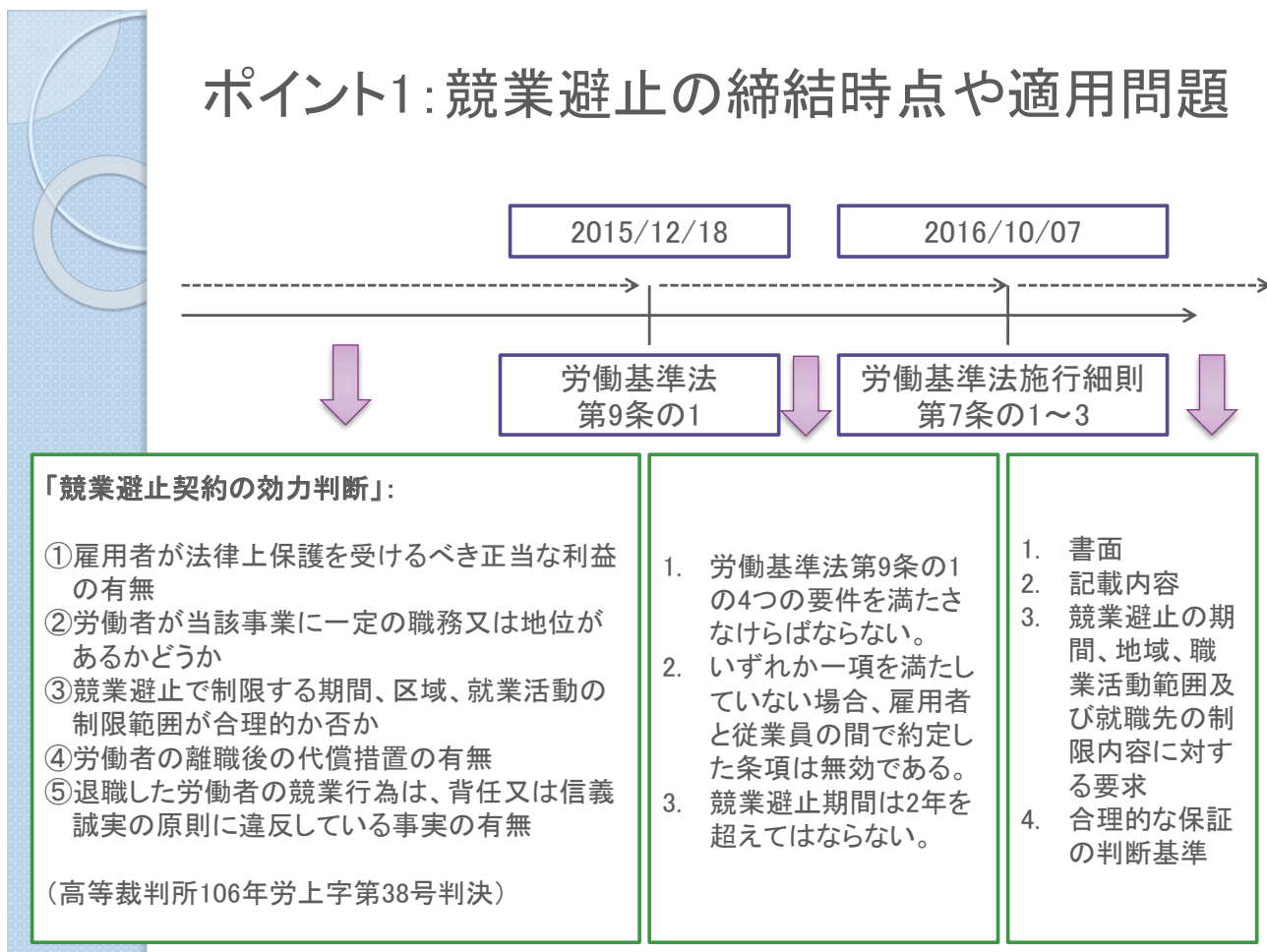
103

退職後の競業避止：違約金の約定？

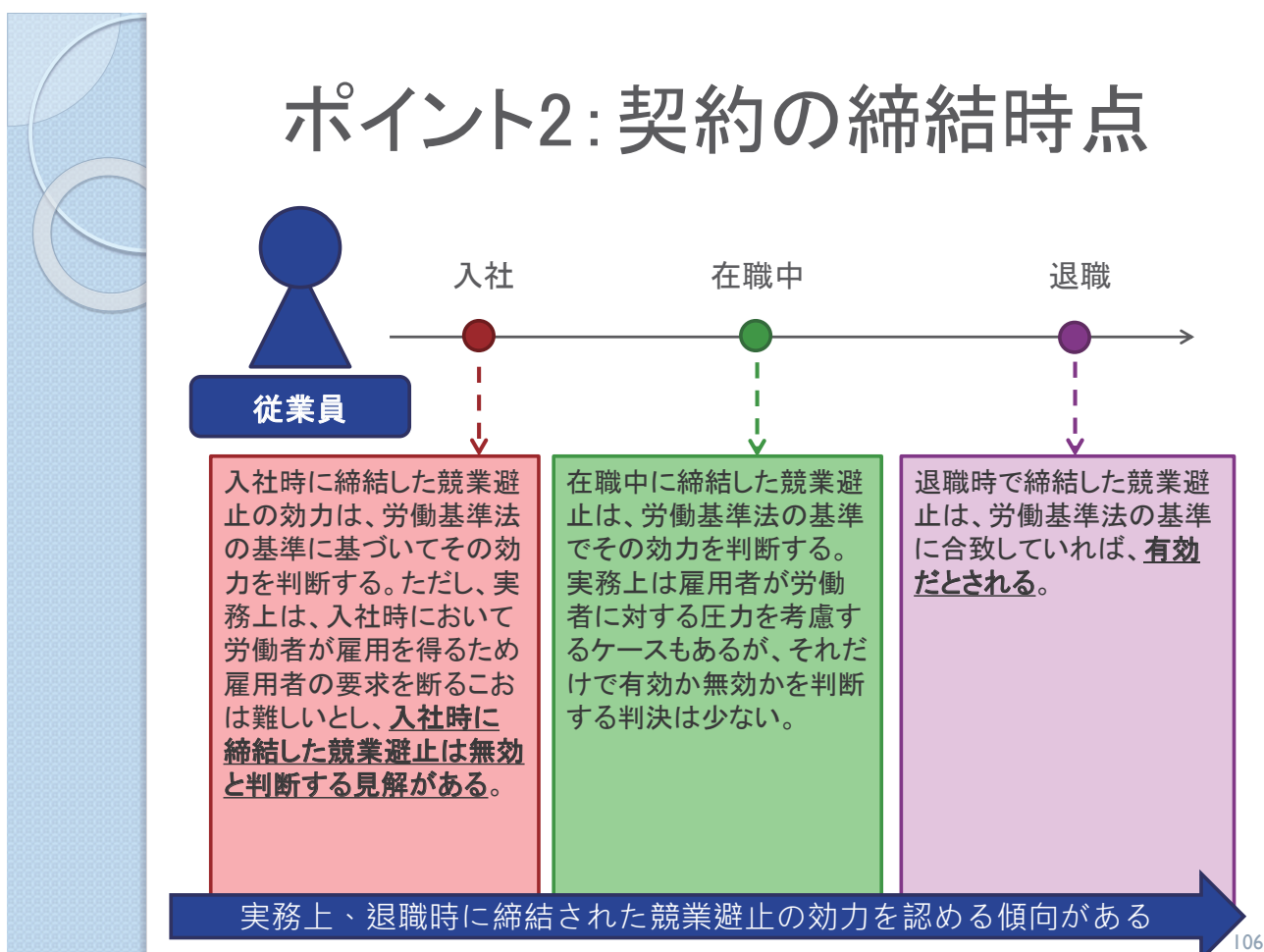
- 労働者と使用者が競業避止条項を締結した効果として、退職後競合行為を行ってはならないこと、及び、違反したときは違約金又は損害賠償金を支払わなければならないことが挙げられる。
- 実務的見解によると、違約金の金額は一定の基準がなく、個別の事情について案件毎に認定し、即ち違約金の金額と競業避止義務の存続期間との関連性、及び労働者に対する代償措置の内容を考慮の上認定すべきである。
- つまり、競業避止義務期間の約定は、労働者の労働権に過度な制限又は侵害を与えてはならず、違約金の金額についても、一般的な客観的事実、違反した当時の社会経済状況及び当事者が被りうる損失の程度により判断すべきである。

104

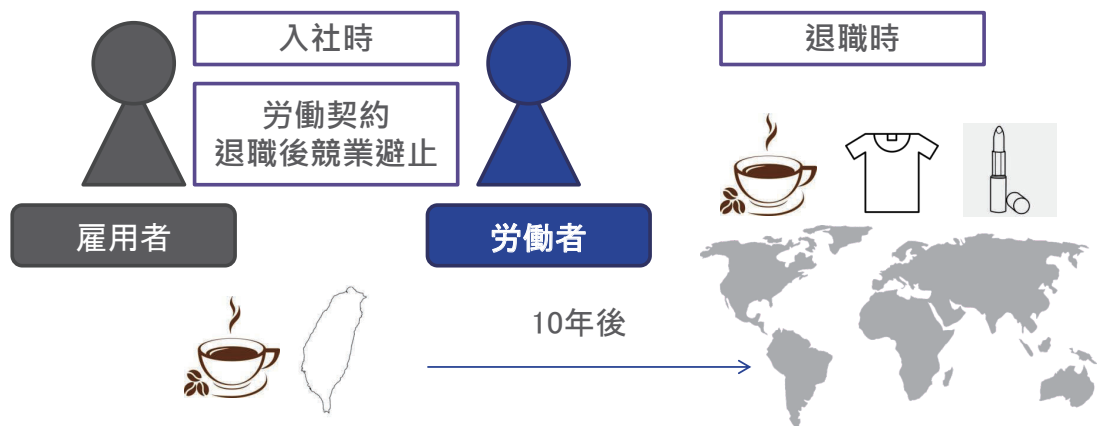
ポイント1: 競業避止の締結時点や適用問題



ポイント2: 契約の締結時点



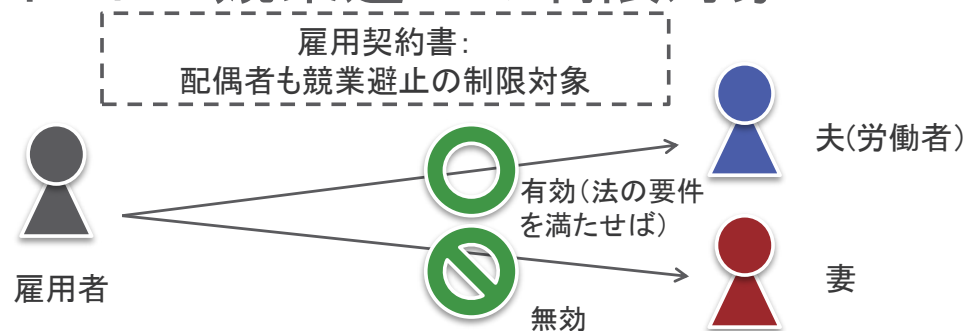
ポイント3: 退職後競業避止の制限内容の特定



- 退職後の競業避止義務を定める場合の範囲等(労働基準法により、競業避止の期間、地域、範囲又転職対象を含め)について、契約書に記載しておくのが最善ですが、現時点で従業員退職する時会社の状況も従業員自身の状況も不明確な部分があるはずなので、具体的に制限範囲を記載することは現実的に難しい。
- 従って、競業避止の制限内容について、『**競業行為に従事しないとの制限の詳細内容について、別途私に説明するものとする。**』という条文を記載し、退職時に別途従業員に説明するという折衷方法を推奨する。

107

ポイント4: 競業避止の制限対象



- 労委会(90)台劳資 2 字第 0021266 号書簡:
「本件当事者が労使関係であれば、契約書における『本人及びその配偶者は、直接又は間接的に他の保険会社のために、保険業務経営の協力又は人身保険の販売を行ってはならず、本約定に違反したとき、会社は直ちに労働契約を中止することができる』との約定は、労働者の配偶者の作為又は不作為を解雇するか否かの制限要件とするため、**明らかに労働者自身の行為を規制対象とする『競業避止条項』ではない。**…(略)…」

108

Q & A

ご清聴ありがとうございます。



産業財産権における模倣対策のご案内

公益財団法人日本台湾交流協会では特許庁からの委託により、海外進出日系企業を対象とした産業財産権の侵害対策事業を実施しております。具体的には、現地にて以下の活動をしております。

1. 台湾における産業財産権の模倣対策に資する情報の収集
2. 弁護士、弁理士など産業財産権の専門家を講師としたセミナーの開催
現地で活躍する専門家から最新の情報を得る機会です。
3. 産業財産権に関する相談窓口の設置
産業財産権の権利取得手続きから、産業財産権の侵害に関する相談まで、幅広いご質問にお答えいたしますので、是非ご利用ください。

※相談窓口の利用、セミナーへの出席、その他ご不明な点については、
公益財団法人日本台湾交流協会 貿易経済部までお問い合わせください。

TEL：03-5573-2600

FAX：03-5573-2601

H P：http://www.koryu.or.jp/

台湾知的財産権情報サイト：http://chizai.tw/

[特許庁委託] 台湾での職務規定における知的財産の取扱いについて

平成30年3月 発行

発行者

舟 町 仁 志

発行所

公益財団法人 日本台湾交流協会

東京都港区六本木3-16-33

青葉六本木ビル7階

印刷所

株式会社 丸井工文社

【禁無断転載】

執筆協力：台湾での職務規定における知的財産の取扱いについて

萬國法律事務所

Formosa Transnational Attorneys at Law

(台北市仁愛路三段136号15階)
