

特許庁委託

**台湾における職務発明の規定
台湾における並行輸入品への法的手当**

**2011年3月
財団法人交流協会**

目 次

A. 台湾における職務発明の規定	1
第一章 前書き	3
第二章 職務発明と職務外発明の定義	4
第三章 台湾現行法の職務発明に関する規定	6
第一節 専利法	6
第二節 営業秘密法	9
第三節 著作権法	11
第四節 集積回路回路配置保護法	13
第五節 まとめ	14
第四章 台湾における職務発明報酬に関する規定	15
第一節 職務発明の報酬とは	15
第二節 台湾現行法の規定	16
第五章 企業によくある職務の発明に関する約定	20
第一節 権利帰属	20
第二節 報酬請求権	21
第六章 台湾における職務発明に関する紛争の救済制度	22
第一節 職務発明紛争に関する民事訴訟	22
第二節 職務発明紛争に関する刑事訴訟	24
第三節 職務発明紛争に関する行政訴訟	25
第七章 台湾における職務発明の実務見解	27
第一節 台湾における職務発明の紛争類型	27
第二節 裁判所の見解	28
第三節 結び	30
第八章 職務発明に関してよくある質問	31
問題①：職務発明を会社に帰属させるのに必要な手続きは何か？	31
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？	32
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ことができる方法はあるか？	32

問題④：台湾の子会社に帰属させた職務発明を、日本の親会社又はその他の関係企業へ譲渡することができるか？	33
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？	33
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？	34
問題⑦：台湾の職務発明制度は、日米欧とどう異なるのか？	34
問題⑧：職務発明に対する補償方法の態様は？	35
問題⑨：台湾企業の職務発明に対する補償方法は？	35
問題⑩：台湾での競業禁止の約定に関する裁判所の認定	35
問題⑪：被用者と雇用契約を締結した時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？	40

B. 台湾における並行輸入品への法的手当 …………… 78

第一章 並行輸入の定義 ……………	80
第二章 並行輸入のメカニズム ……………	83
第一節 並行輸入の現状 ……………	83
第二節 並行輸入の原因 ……………	84
第三節 並行輸入の問題点：「ただ乗り」 ……………	88
第三章 台湾現行法における並行輸入及び権利消尽に関する規範 ……………	90
第一節 権利消尽の原則 ……………	90
第二節 専利法 ……………	92
第三節 商標法 ……………	94
第四節 著作権法 ……………	96
第五節 公平交易法 ……………	98
第六節 その他の法律規範 ……………	100
一、植物種苗法 ……………	100
二、集積回路回路配置保護法 ……………	100
三、商品検閲法 ……………	100
四、電信管制射頻器材管理弁法 ……………	101
五、食品衛生管理法 ……………	101
六、薬事法 ……………	101

	第七節 結び	103
第四章	並行輸入を阻止するための対策	104
	第一節 販売できる区域の限定による並行輸入を阻止するための 対策	104
	第二節 商品仕様やアフターサービスなどの区別による並行輸入を 阻止するための対策	107
	第三節 並行輸入を阻止する対策に関する公平交易法上の留意点	110
	第四節 結び	112
第五章	並行輸入を阻止するための対処方法	113
	第一節 訴訟によらない対処方法	114
	第二節 訴訟による対処方法	119
	1. 民事訴訟	119
	2. 刑事訴訟	120
	第三節 結び	122
第六章	台湾当局による並行輸入に対する見解	123
	第一節 裁判所による見解	123
	第二節 公平交易委員会による見解	128
	第三節 結び	130
第七章	並行輸入の関連事例及びその法律対策	131
	問題①：並行輸入の特許商品を改造後に販売している場合、特許権者 はその改造販売者に特許権侵害を主張することができるのか？ 131	131
	問題②：並行輸入の商標商品を改造後に販売している場合、商標は変 更されていなくても、商標権者はその改造販売者に、商標権 侵害及び刑法の詐欺罪を主張することができるのか？ 133	133
	問題③：並行輸入品である旨を十分表示せず、消費者に誤認を惹起す るおそれがある場合、違法性の問題があるか？ 136	136
	問題④：代理商又は販売店の広告を盗用する場合、違法性の問題が あるか？ 137	137
	問題⑤：正規業者が作成した取扱説明書を並行輸入業者が無断複製す る場合、違法性の問題があるか？ 138	138
	問題⑥：ライセンスや輸入許可証を未取得の場合、違法性の問題があ るか？ 140	140

問題⑦：電気機器、事務機器、輸送機器などの工業製品は、「商品検査認証標章」を貼り付けていない場合、違法性の問題があるか？	140
問題⑧：並行輸入業者が低価申告、異なる貨物類別をもって不実申告、数量偽装、密輸出入、税関との結託など脱税の手段により、価格的な優位性を築く場合、違法性の問題があるか？	141
問題⑨：中国語による商品表示及び内容説明をしていない場合、違法性の問題があるか？	144
問題⑩：医薬品、化粧品、食品の並行輸入品について、特に注意すべき事項又は問題があるか？	146
問題⑪：中国産の並行輸入製品に対し、特に注意すべき事項又は問題があるか？	154
問題⑫：法定の手続きをされておらず自動車の個人輸入について、違法性の問題があるか？	156
問題⑬：機器のコピーガード等が勝手に解除された場合、何か問題あるか？	156
問題⑭：内国権利者が輸入した時点で、外国権利者とは無関係に独自のグッドウィルを形成している場合、何の問題があるか？	157
問題⑮：代理店・販売店契約書における「販売できる区域」の限定と再販禁止に関する規定に、違法性の問題があるか？	158
問題⑯：並行輸入品に対するアフターサービスについて、メーカーや正規代理店がアフターサービスの義務を負うのか？	159
問題⑰：台湾から海外への輸出（並行輸出）について、特に注意すべき事項又は問題があるか？	161
問題⑱：並行輸入された正規品の電池や付属品を取り出し、安い電池、付属部品に取り替えて販売する行為に、違法性の問題があるか？	161
問題⑲：台湾外のライセンス先企業の製品が、品質基準の観点から販売地域の制限契約条項があるにも関わらず台湾に並行輸入された場合に、違法性の問題があるか？	162
問題⑳：台湾以外のライセンス先企業が、販売地域及び製造地域の制限を越えて、台湾で委託生産させ、そのまま台湾国内に流通させる場合、違法性の問題があるか？	163

A. 台湾における職務発明の規定

※本報告は、台北市日本工商会／知的財産委員会／戦略G会議の職務発明問題プロジェクトチームの協力を得て作成された。

【職務発明問題プロジェクトチーム メンバーリスト】

愛徳萬側試股份有限公司(ADVANTEST)
財務部／法務部 東 健介

萬國法律事務所
パートナー弁護士 鍾 文岳
弁護士 王 孟如

戦略 G 会議事務局 細川 昌之
河合 弘明

第一章 前書き

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り、特に、生産技術を促し、無形資産と有形資産を結ぶ特許権は知的財産権の主軸といえ、巨額な資金と力を尽くして特許権獲得競争に一役買わない企業はいないほどである。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のは、研究開発の進度のほか、巨額をかけた研究開発により得た成果につき、どのように当該成果の特許出願件及び特許権を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、同じく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、さら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。

第二章 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り、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被用者より低く、雇用関係の下での非職務創作または発明と同じであり、出資して他人を招聘する場合、職務発明であるのか、又は非職務発明なのかを区別する必要がない。雇用関係の下での職務発明と非職務発明について、次のとおり説明する。

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）の法律意見によると「いわゆる『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元、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、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。

「職務外の発明」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。ただ、職務外の発明が使用者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「ただし、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、使用者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「ただ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」と規定されている。上記規定の目的は、使用者と被用者間の利益のバランスを保つためのものであり、職務外の発明は被用者に帰属するが、被用者が使用者の資源や経験により当該成果を完成しているので、使用者に合理的な報酬を支払えば使用できる権利を付与し、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、使用者が専用実施権を取得したいのであれば、被用者と別途に専用実施権契約を締結する必要がある。

第三章 台湾現行法の職務発明に関する規定

第一節 専利法

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、さらに「職務上の発明」と「職務外（非職務上）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原則には相当高い自主性且つ独立性があり、創作の過程において会社に対する従順性は被用者より低く、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）、リスクが比較的高いので、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属する。ただし、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」に分かれており、「職務上の発明」と「職務外の発明」の定義について、第二章の説明を参照されたい。

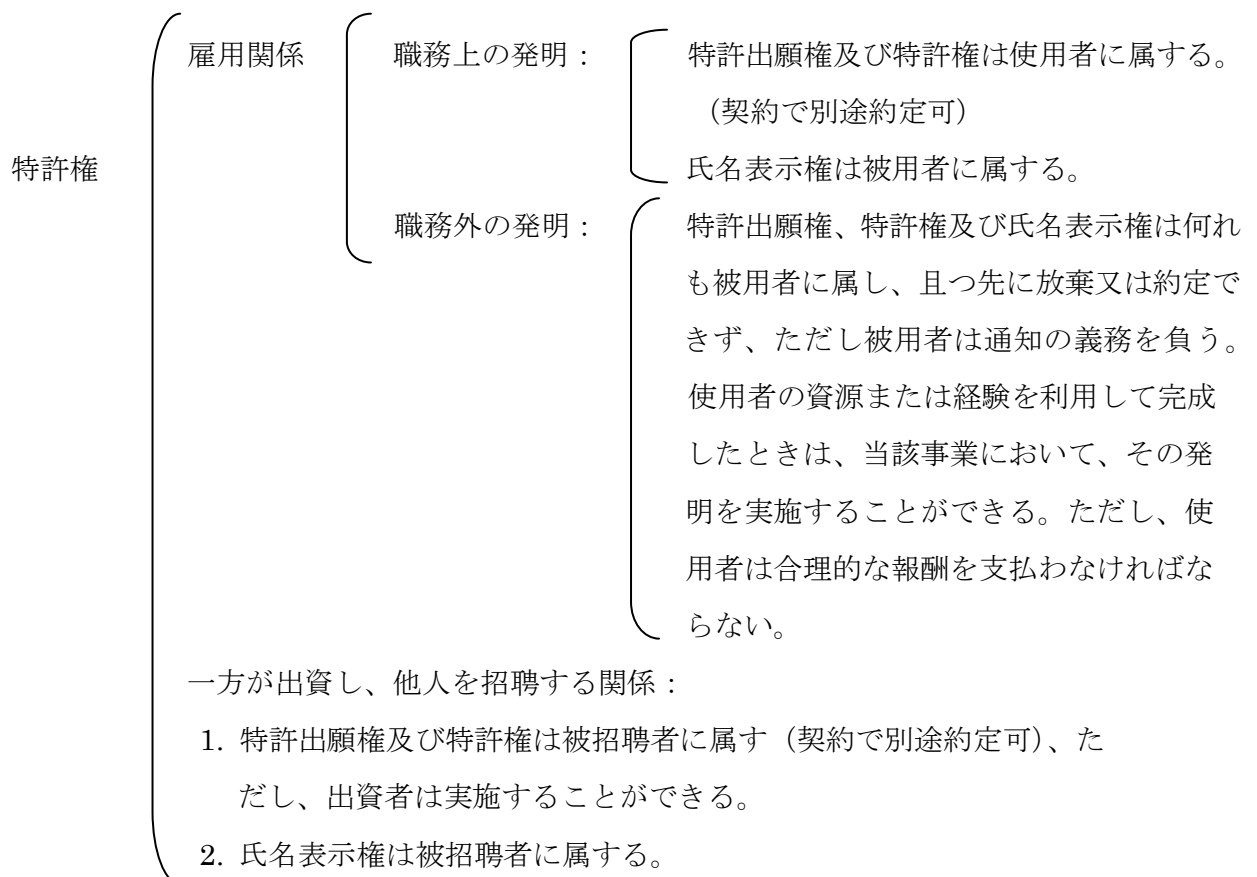
被用者の「職務上の発明」について、専利法第 7 条第 1 項には、「被用者が

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、会社は被用者に適当な報酬を支払わなければならない（例えば、発明奨励金）、且つ被用者は同条第4項の規定により当該職務発明の氏名表示権を享有し、この特許人格権は、一身専属の特性があり、契約により譲渡又は制限することができない。

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「被用者が非職務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」と規定されており、このとき特許出願権、特許権及び氏名表示権は何れも被用者に属し、即ち被用者は完全な特許権を有するため、雇主は契約の約定により略奪する、又は被用者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。専利法第8条第2項には被用者への通知義務が求められ、「被用者が非職務において発明、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か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、使用者と被用者の紛争を避けるため、使用者に被用者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。したがって、使用者が被用者の書面通知が送達された日から6か月以内に被用者に対して反対の表示をしなかったとき、権利は失われ、使用者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、たとえ使用者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、第二章を参照されたい）。

このほか、職務外の発明が使用者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「ただし、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、使用者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、使用者の資源または経験を利用して完成した「職務外の発明」を強制的に使用者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、使用者が専用実施権を取得しようとするときには、被用者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、下図を用いて説明する：



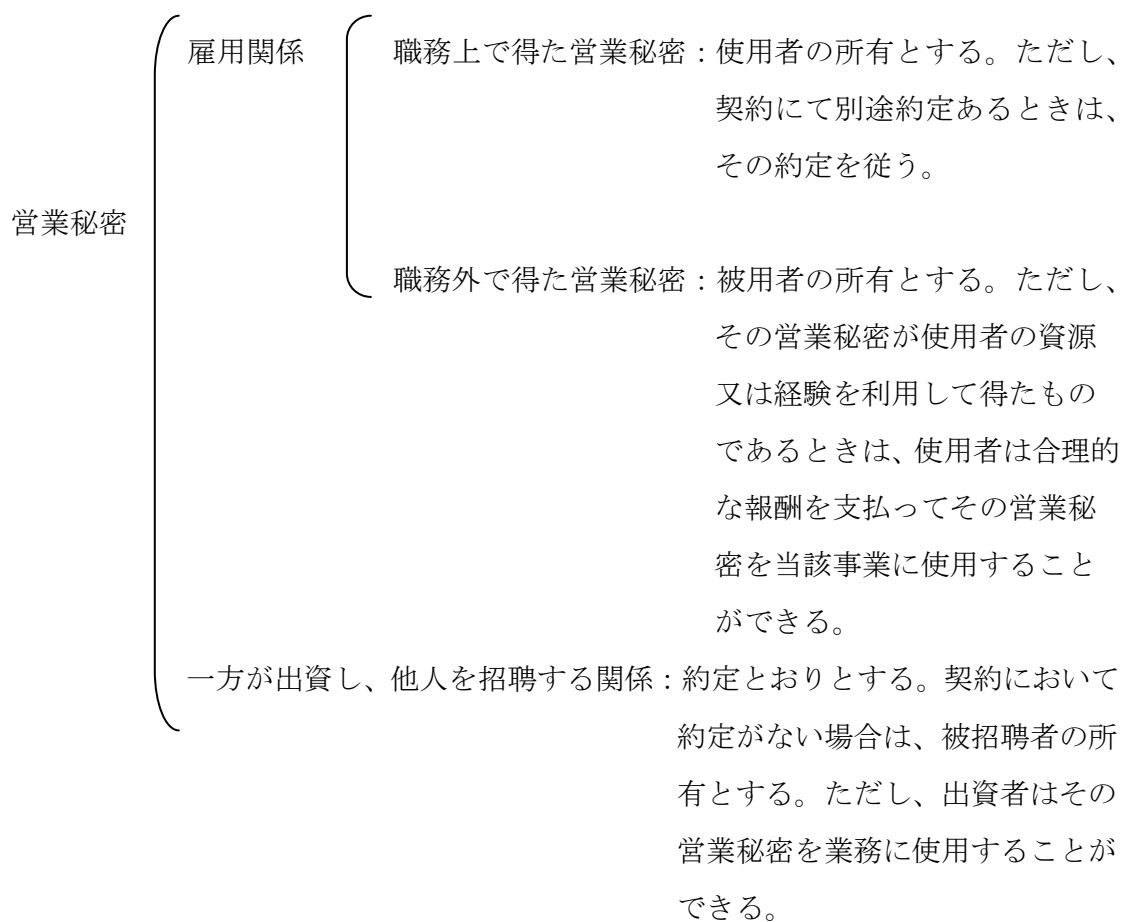
第二節 営業秘密法

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おり、段階的な関係を有しているだけであり、営業秘密法における営業秘密の帰属は専利法の設計にあやかり、「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、前者はさらに、職務上の営業秘密と職務外の営業秘密に区別している。

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項に依拠して制定されたため、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の帰属とする場合、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、営業秘密法には被用者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。ただし、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、下図を用いて説明する：



第三節 著作権法

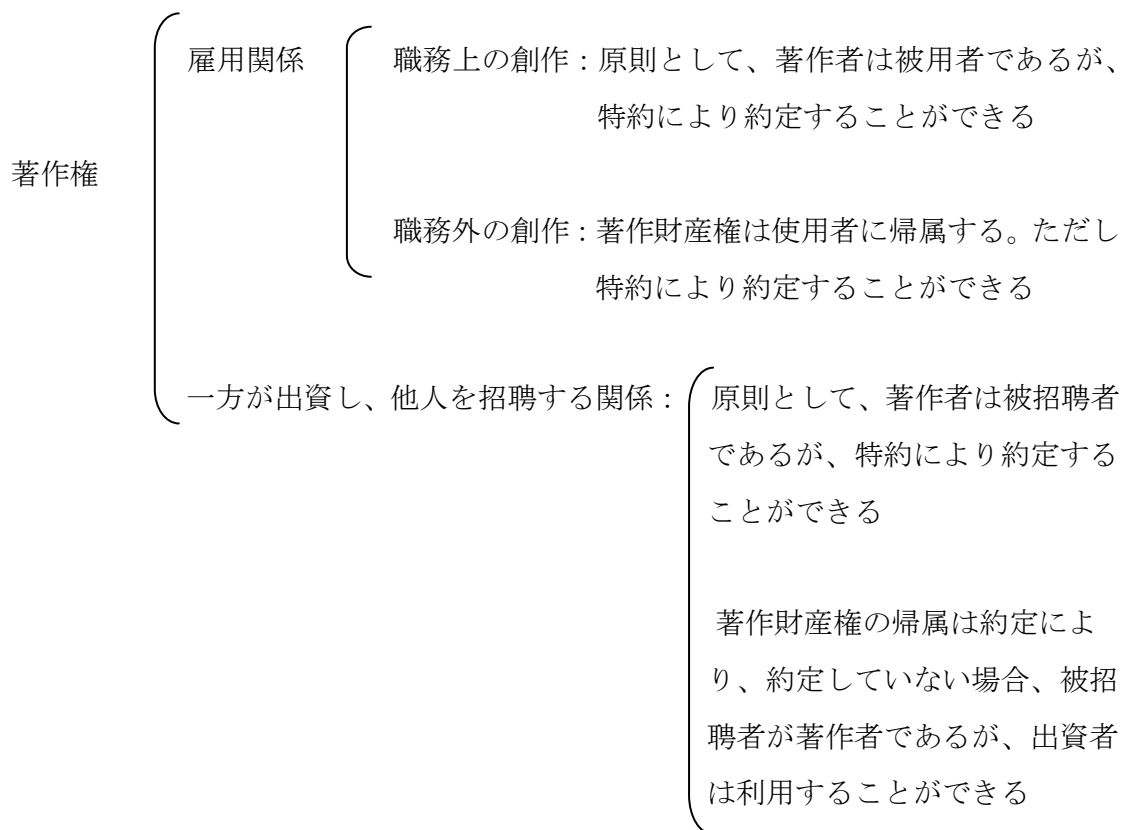
雇用関係において、台湾現行の著作権法は被用者の職務上の創作につき、創作者保護原則を採っており、即ち実際に創作を完成した被用者が著作者とし、これは著作権法第 11 条第 1 項に「被用者が職務上完成した著作は、被用者を著作者とする。」と規定され、また、被用者と使用者間の利益を調和するために同条第 2 項に「前項の規定により、被用者を著作者とするときは、その著作財産権は使用者が享有する。ただし、契約に著作財産権は被用者が享有する旨の約定があるときは、その約定に従う。」と規定されている。なお、著作権法第 11 条第 1 項の但書に「ただし、契約に使用者を著作者とする旨の約定があるときは、その約定に従う」と規定されているため、使用者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）を全て使用者に帰属させると約定することができる。この規定は、学説上から多くの批判があり、使用者が利用できるのは著作財産権の部分であるため、著作権法は専利法及び営業秘密法の規定に倣い、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。

非職務発明について、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。

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。ただし、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、下図を用いて説明する：

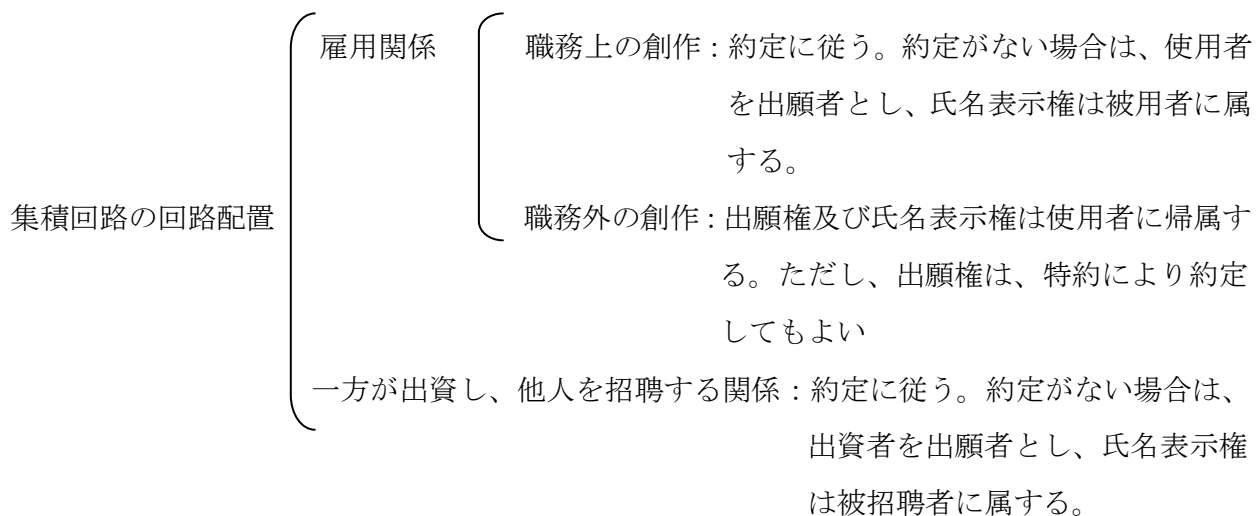


第四節 集積回路回路配置保護法

集積回路回路配置保護法は、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（同法第7条第2項）。即ち何れも使用者又は出資者が出願登録する。ただし、契約に別途約定がある場合、その約定に従う（同法第7条第1項）。ただ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（同法第7条第3項）。

なお、職務外で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、集積回路回路配置保護法に氏名表示権は被用者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。これは著作権法の規定とは異なる。

上記規定を、下図を用いて説明する：



第五節 まとめ

企業の知的財産権は、外部が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、さらに「職務上発明」と「職務外発明」に区別している。

しかしながら、知的財産権には財産権の性質があるため、契約自由の原則に基づき、権利の譲渡や帰属の約定ができることで、知的財産権の最大配分効率性を発揮することができる。人格権の部分（とく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いる。

譲渡不可能の原則が適用されるのは、使用者にとって知的財産権の経済価値が重要であり、氏名表示権が被用者に属すると強制規定は使用者の経済的利用に影響しないのと氏名表示権が被用者に属すると強制規定することにより、立場が弱い被用者を保護することができるためであり、知識経済学から見ると、創作又は発明のインセンティブを高めることもできる。

知的財産権の帰属は、契約により約定することができるので、企業にとって良い契約や関係規則を定めるのは重要なであり、台湾の企業業界で常用されている契約の範例を次のとおり提示する。

第四章 台湾現行法における職務発明の報酬に関する規定

第一節 職務発明の報酬とは

被用者が職務上完成した発明又は創作について、被用者が従事する発明又は創作は、職務範囲内でやるべきことであり、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、被用者は何れも報酬を取得することができるとの見解があるため、使用者の權益をより具体的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、被用者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使用者に取得させるべきであり、被用者が法律行為により該等権利を使用者に譲渡する必要はない。

しかし、被用者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ため、被用者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、これが職務発明の報酬の規定である。

第二節 台湾現行法の規定

(一) 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。ただし、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。これは被用者が職務上完成した発明に対し、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ことを明文で定めている規定である。

いわゆる「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、被用者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、即ち使用者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、使用者が被用者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、主には以下のとおりである¹：

1. 定額法：

定額法とは、一定な金額で支払う方法であり、被用者の研究成果の技術高低、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、約定した金額を被用者が研究成果を完成した報酬とし、支払う時期については、被用者が特許の提案を提出したとき、被用者の研究成果が関係特許を出願したとき、又は被用者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。

¹ 蔡明誠，受僱人發明權益之研究，台大碩士論文，1983年6月，第196頁以下。

2. 採点法：

採点法とは、使用者が被用者に支払う報酬を被用者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特定なレベル分けをし、被用者の研究成果に対し総合評価を行った後、どのレベルの報酬を支払うことかを決める方法である。

3. 累計法：

累計法とは、被用者の研究成果が特許権を取得した後、実際に実施したことにより得た経済的利益を、異なる程度別により一定の割合で算出した金額を被用者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。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、被用者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。

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	$(\text{収益金額}-2,000,000) \times 5\% + 160,000$
500 万元を超えて	$(\text{収益金額}-5,000,000) \times 2\% + 310,000$

台湾のハイテク会社では、被用者の発明が特許権を取得してから、使用者が商業上の実施できる、被用者の激励誘因、被用者の研究成果及び使用者の実際の経済的利益などがあるかを問わず、会社内部で特許提案及び出願奨励方法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。

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、被用者は何時でも使用者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、債権が差押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。

(二) 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。ただし、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。ただし、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、被用者の職務上の研究又は開発した営業秘密は、使用者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、使用者は被用者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。

(三) 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。ただし、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。ただし、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。

著作権法では被用者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、被用者を著作者とし、使用者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、使用者は被用者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。

(四) 集積回路回路配置保護法

集積回路回路配置保護法第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。ただし、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。

集積回路回路配置保護法では被用者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、使用者が出願登録すると規定されている。ただし、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、使用者は被用者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。

第五章 企業によくある職務の発明に関する約定

第一節 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（詳しくは第三章）。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。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、既に第三章で説明しているので、参照されたい。

第二節 報酬請求権

使用者と雇用者が職務発明の権益事項につき協議するにあたり、個別雇用契約又は就業規則等方法に適切な報酬を支払うのか否か、及び適切な報酬を支払う方法及び時期につき約定することがあり、企業管理の有効性及び公平性を鑑み、国内の科技会社には、契約で職務上の発明に対し被用者に報酬を給付することを同意すると約定し、その報酬はまた双方当事者が別途約定し、又は企業内部の特許提案と出願報奨の方法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、段階ごとに約定しており、その一例について次のとおり説明する。

1. 「特許出願奨励金」：提案者の発明成果が特許出願要件に符合し、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金額を定める。
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金額を定める。
3. 「特許取得リーダー奨励金」：提案者の部門主管に提案者が積極的に発明創作するようリードし、激励するため、特許提案者の取得奨励金の一部の会社が別途特許取得リーダー奨励金を当該提案者の主管に個人の特許取得リーダー奨励金として与える。
4. 特許譲渡（授権）奨励金：特許権を他人に授権して会社がこれにより利益を得た場合、会社はその特許譲渡（授権）奨励金、特許取得リーダー奨励金を定める。

第六章 台湾における職務発明紛争の救済制度

第一節 職務発明紛争における民事訴訟

職務発明を巡る民事紛争では、職務発明に属するか否かがしばしば問題となる。つまり、発明成果が誰に属するかを巡る問題である。当事者間において当該権利の帰属のみをめぐ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、裁判所に確認を求めることができる。また、さらに当事者間においてなお、権利の移転もかかわっているとき、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、「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

いわゆる「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。詳しく言うと、法律関係の存否が不確定であり、且つ不確定であることにより、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おそれがあるため、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。裁判所は特定権利、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ことにより、紛争発生又は紛争拡大の予防に役立つ。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

いわゆる「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。原告が給付の訴えを提起したのは、給付判決を得て、

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することにより、給付の実現を図るためである。実務上よく見られる紛争事件は、例えば、特許権者名義変更請求事件がある。被用者の職務発明につき、使用者が法又は約定により被用者に適切な報酬を支払わないとき、被用者は法により給付の訴えを提起することができる。

この他、権利者が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負うよう請求することができる。侵害を受けた著作権者は、侵害者の著作権侵害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。さらに、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、集積回路回路配置保護法、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、智慧財産法院の管轄とする。又、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自ら判断する。

第二節 職務発明紛争における刑事訴訟

職務発明の権利帰属を巡る紛争は、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情状により、刑事手続に関わる可能性もある。例えば、台湾の専利法、集積回路回路配置保護法、営業秘密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には刑事罰責任があり、刑事訴訟に関わる可能性がある。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につき、刑事裁判所は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、刑事裁判所は当該案件において自ら判断する。

通常、専利権、著作権、営業秘密、積体電路布局（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、従業員が上掲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、業務上で知り得た商業・工業の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・警察機関に告発又は告訴行い、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、裁判所により法により判決が下される。

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、著作権法、公平交易法第 20 条第 1 項に関する第 35 条第 1 講及び第 19 条第 5 号に関する第 36 条に違反する案件で、地方裁判所の通常・簡易審判又は協議手続による第一審裁判を不服として上訴又は抗告する刑事案件」は、智慧財産法院の管轄とする。

第三節 職務発明紛争における行政訴訟

職務発明紛争に公権力の行使がかかわっているとき、行政訴訟を提起することができる。通常は次のような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か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か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」とあり、よって、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。執行済みで原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、集積回路回路配置保護法、植物品種及び種苗法又は公平交易法が知的財産権に関わる第一審行政訴訟事件及び強制執行事件は、智慧財産法院の管轄とする。各当該訴訟事件につき智慧財産法院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しなければならない。

第七章 台湾における職務発明に関する実務見解

第一節 台湾における職務発明の紛争類型

1. 民事紛争

「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、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何れも職務発明による特許権の権利帰属にかかる紛争があるが、報酬請求権にかかる関連判決文はない。

その内、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、紛争の争点は次の2種に分類できる。

- (1) 両当事者間の関係は雇用関係か？
- (2) 雇用関係である場合、雇用関係における職務発明なのか、又は非職務発明なのか？

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、権利侵害にかか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。仕事の完成後、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上げられる。

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、無効審判に関わる紛争が多い。

第二節 台湾における裁判所判決の見解

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、被用者が使用者との雇用契約の権利・義務の約定に基づき使用者の商品開発、生産に従事・参与又は執行することを指し、つまり、使用者が被用者を雇用する目的は研究開発の仕事に従事させること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を全て知っていたとしても、あくまでも「職務に関連する発明」に過ぎないので、専利法第7条に言う職務発明ではなく、特許権は当然使用者が所有する²。また、被用者が職務範囲外で使用者の指示によることなく、自ら従事した発明は、たとえ該発明は使用者の資源又は経験を利用して完成したものであっても、非職務発明の発明に属すると認めるべきである³。被用者が権利を取得したのは、それ自身が職務上の創作であると使用者が主張したとき、該事項につき挙証責任を負わなければならない。

ただ、使用者とは専ら発明の目的又は生産技術改善のために、被用者を雇用して研究発明又は改善に従事させ、被用者とは委託を受けて発明を完成し、且つ使用者の設備、費用等を使用することはよくあるので、専利法では被用者の職務上の発明、実用新案又は意匠の特許出願権及び特許権は使用者に属す⁴と定めている。

²台湾高等裁判所 97 年度智上易字第 3 号判決

³知的財産裁判所 98 年度民專訴字第 153 号判決

⁴台湾桃園地方裁判所民事判決 96 年度智字第 11 号

2. 刑事紛争

権利の帰属は、関係法令により判断する。上記第一節の刑事紛争の例を挙げると、裁判所の見解は、乙社と丙は、如何なる契約も締結し、該プログラム著作の財産権が乙社又は元依頼者たる甲社の所有なのかについて約定していないので、著作権法第 11 条の規定により、該著作権（財産権）は丙が所有し、丙は当然複製することができる。丁が出資買受、製作販売したのは、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、紛争の当事者はやはり民事訴訟手を介してはっ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⁵。

⁵知的財産権裁判所行政判決 97 年度行専訴字第 48 号

第三節 結び

職務発明の実務見解は、現在検索した情報の多くは職務発明の権利帰属の判断にかかる問題が多く、職務発明に関する報酬請求案件はない。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、被用者は使用者との雇用契約の権利・義務の約定に基づき使用者の商品開発、生産に参加又は執行することを指すと認めている。

よって、発明者と会社が雇用関係でない、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関わるものでない場合、被用者の職務発明に属さない。被用者が権利を取得したのは、職務上の創作によると使用者が主張した場合、当該事項について使用者が挙証責任を負わなければならない。

第八章 職務発明に関してよくある問題

問題①：職務発明を会社に帰属させるの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

被用者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、著作権法及び集積回路回路配置保護法の規定によると、各法が規定する財産権（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し、使用者は被用者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に当たり、原則として相当高い程度の自主性及び独立性を有し、創作の過程で会社に対する依頼性は被用者より低く、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もらえるので(民法第490条第1項)、被招聘者のリスクが比較的高いため、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では何れ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、被招聘者に帰属し、会社は実施、利用できる」と規定され、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、集積回路回路配置保護法では、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

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

を支払うのは、最も妥当なやり方である。従業員との約定の見本は、第三章を参照されたい。

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「いわゆる『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、生産に参加又は執行することを指す」と記載されている。よって、実験や評価のみに協力した者は、会社との契約による約定に基づき商品開発、生産に参加又は執行しており、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。

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ことができる方法はあるか？

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ため、その職務発明の帰属は上記問題①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、上記問題①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、次の方法により取得できる。
 - (1) 台湾子会社がまず上記問題①の説明で述べる手段（例えば、契約を締結する手段）をにより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を取得できる。
 - (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。ただし、前述の雇用関係において、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る。この場合、台湾子会社が同時に、該職務発明の知的財産権を日本本社に譲渡することに同意する旨の書簡を出すか、又は被用者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かが、最も妥当なやり方である（即ち、特別約定で被用者に帰属することを約束する）。

問題④：台湾の子会社に帰属させた職務発明を、日本の親会社又はその他の関係企業へ譲渡することができるか？

上記問題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）。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）。
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。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。

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帰属を言明する。この他、会社は離職者との間で秘密保持及び競業禁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、競業禁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？

米国の特許法では被用者の発明につき規定していないが、判例の見解によると、発明は被用者に帰属するものとされている。それに対し、第三章の記載によると、台湾の職務発明制度において、契約に別段約定のある場合を除き、原則として知的財産権は使用者に帰属し、双方間で別途権利譲渡又は使用許諾約定を行う必要がない。米国の制度では、使用者と被用者が予め被用者が職務において為した業務範囲に属する発明を使用者に譲渡する契約は有効であり、実務上では使用者と被用者が雇用契約を締結する際に、発明契約を締結している。なお、職務発明の譲渡に対価の有無は、契約に定めるところによる。当事者間で契約が締結されておらず、被用者が特許権を取得したとき、判例では使用者が無償で通常実施権を与えられることが認められている。これは、台湾では職務発明に対する適切な報奨金が法律に明文で定められているのとは異なる。

又、日本の特許制度は、日本特許法の規定によると、法人による発明は認められないので、被用者の職務発明は、当該被用者が特許権を取得し、使用者は当然無償で通常実施権を取得する。この被用者の実施権は特許登録されたときに自動的に取得するものであり、被用者は改めて登録する必要がなく、これをもって第三者に対抗することができる。被用者は、使用者と独占的実施権の契約を締結し、発明の出願権及び職務発明の現在から今後に至る独占的実施権の譲渡を約定することができる。被用者が職務発明の特許出願権又は特許権を使用者に譲渡し、又は使用者に独占的実施権を付与したとき、譲渡補償又許諾補償として、被用者は適切な報奨金を得る権利を有する。これは、台湾専利法第7条が「発明、実用新案又は意匠が被用者の職務遂行中に完成された場合は、それに係る特許出願権及び特許権は使用者に帰属するものとし、使用者は被用者に適切な報奨金を支払わなければならない」と規定し、使用者による特許の実施の有無によって区別しないのとは、異なるようである。

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員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？

国内のIT企業は、被用者の発明が特許権を取得したてから、使用者が必然的に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の経済利益等要素を考量して、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（詳しくは第四章を参照されたい）。

問題⑩：台湾での競業禁止の約定に関する裁判所の認定

台湾の実務上、競業禁止条項の正当性な判断につき、労工委員会は現行実務見解及び各方意見を参酌し、「競業禁止契約の締結参考マニュアル」を制定し、7つのポイントをまとめた。即ち、①労働者に明らかな背任又は信義則に違反する事実の有無。②使用者の法律上保護を受けるべき利益の有無。③労働者が担当していた職務又は職位が使用者の営業秘密に関わるか否か。④契約は信義則に基づくべきである。⑤期間、区域、就業活動の制限範囲が合理的か否か。⑥労働者の離職後の代償措置の有無。⑦違約金が合理的か否か。裁判所の競業禁止条項の約定の合理性の判断基準及び見解につき、以下のとおり説明する。

1. 競業禁止の約定は、人民の労働権を侵害することにより当然無効とはならない。

最高裁判所75年度台上字第2446号判決に「当該項競業禁止の約定には、二年間従事してはならない職種上の制限があり、被上訴人の同意を得ている以上、人民の労働権を保証する精神に違背することがなく、その他の強制規定にも違反しておらず、且つ公共秩序と関係がないので、その約定が無効であるとはいえない」と記載しており、最高裁判所94年度台上字第1688号判決にも「不正競争を避けるため、双方は事前に被用者の離職後の特定の期間内に使用者と同一又は類似する業種に従事してはならないと約定することができ、この競業禁止の約定期間、内容が合理的である場合、憲法の労働権の保障に違背することはない」とあり、競業禁止の約定が次の基準に該当する場合、有効であると認められる。

2. 期間、区域、就業活動の制限範囲は合理か否か、実務見解は分岐している。

期間の制限について、実務での競業禁止の期間に関する約定は二年以下が合理的であると認められている（十、1.最高裁判所75年度台上字第2446号判決）。最近の台湾台北地方裁判所99年度勞訴字4号判決でも認めている「ドイツ法では明文で二年を超過するものは無効であると規定されており、二年という制限期間は米国の多数の裁判所及び台湾の実務で受け入れられており、係争約定書第5.2条に約定する競業禁止

期限は1年で有り、被告はまた被告の業務内容に対する一年の期限がなぜ特別過酷な事情があるのかを挙証して説明していないため、本件の期間制限に明らかに不適切な箇所はない」。

地域の制限について、裁判所の実務見解は分岐しており、原則として企業が実際に営業に従事している分野及び範囲を限りとしているが、台湾高等裁判所92年度労上易126号判決では「禁止条項で区域範囲を設定しておらず、全世界に適用できる可能性がある。ただ、今のテクノロジー及び国際通商貿易、グローバル経済の盛んな中、このような約定は不合理とは認めがたい」と競業禁止の地域制限に比較的緩めの審査基準を取っている。しかるに、企業の多角化経営の元、業務内容が幅広いため、競業禁止の範囲を企業の経營業務の範囲に定めたとしても、客観上明らかに原告の合法的利益を保護するのに必要な範囲を超え、台湾台北地方裁判所99年度労訴字4号判決では「原告が主張するように、被告が原告及び富士康国際社（Foxconn）に在籍していた期間に担当していた業務も始終携帯部門で有り、その他の業務に携わっておらず、原告の携帯業務が実際及ばない区域においても原告は被告が離職後に勤務することを制限し、客観的に明らかに原告の合法的利益を保護するのに必要な範囲を超過しており、約項自体につき無効と認めるべき事由がある。たとえ事実上被告の競業行為が確かに原告の営業活動の地域で発生したとしても、本約項自体の瑕疵を補うことができない」と指摘している。

就業活動の制限について、実務見解は分岐しており、今時の企業は多角化経営が盛んであり、営業項目は限りなく多様である可能性があるので、職業活動の範囲を「現在と将来的に国内外で設立する会社、事務所、工場、関係企業及び（又は）その他営業組織」と概括して制限した場合、職業活動範囲を制限し、使用者と競争関係又は類似する事業範囲を制限したとしても、制限範囲が広すぎるおそれがあるとの見解がある。でも、台湾台北地方裁判所99年度労訴字4号判決では、「原告が所有する『現在と将来的に国内外で設立する会社、事務所、工場、関係企業及び（又は）その他営業組織』を考慮すると、その営業項目

は限りがなく、疑義がない。第5.2条の文言により、被告が離職後、例え不動産屋の仲介又は廃棄物の清掃会社のドライバーになったとしても、原告と競業行為を構成する可能性があり、蓋し原告の経営する事業には『不動産の売買仲介』、『廃棄物処理』が含まれていると明文で定められており、且ついわゆる競争行為には『鴻海競争者のために労務を提供する』が含まれ、甚だしくは原告のその他の関係企業の顧客と接触するだけで、原告の如何なる営業項目にかかわらなくとも競業行為を構成してしまうので、このような保護範囲は明らかに被告の在籍期間に接触しうる原告の業務情報を超え、甚だしくは原告自身の営業活動範囲を超えているので、原告の合法利益を保障するのに必要というわけではないのは言うまでもない。よって、本件競業禁止条項の制限対象及び範囲は明らかに広すぎであり、必要な範囲を超過している」と指摘している。

最後に、期間、区域、職業活動の制限範囲が裁判所が合理的であると認める範疇を超える場合、台湾台北地方裁判所99年度勞訴字4号判決「原告は被告が離職後の任職を制限するのは、客観的に原告の合法利益を保護するのに必要な範囲を超えており、約項自身に無効とすべき事由があるので、事実上被告の競業行為が確かに原告の営業活動のある地域で発生したとしても、本約項自体の瑕疵を補うことができない」の趣旨により、全て無効の原則を採用しているが、最高裁判所94年度台上字第1688号判決では「制限の区域を明文で制限していないが、被上訴人の同意を得て合理的な限度内で、相当な期間又は区域内での競業を制限するのは、憲法が保障する人民の労働権の精神に違背しない」として、区域の制限を加えていないので、当然競業禁止の約項の無効とはならないが、合理的な範囲を超える場合、本号判決では「合理化原則」を採用して超過する部分は無効とし、全てが無効というわけではない。

3. 代償措置

代償措置は競業禁止条項の有効性要件であるか否かについて、裁判所の実務見解は分岐しており、否定的な見解として、例えば、台湾高

等裁判所台南支所97年度上易字第125号判決に「最高裁判所75年度台上字第2446号、94年度台上字第1688号を参照すると、たとえ代償措置を約定していなかったとしても、競業禁止の期間、内容が合理的である場合、その約定は有効であるとの見解から、代償措置は明らかに競業禁止の約定の必要要件ではない」と記載しており、類似した見解では、例えば台北板橋地方裁判所95年度労訴字第51号判決、台北板橋裁判所94年度労訴字第53号判決等がある。一方、代償措置の約定が必須要件であると認めているのは、例えば台湾彰化地方裁判所94年度訴字第269号「上述の競業禁止条項には、労働者が競業禁止により損失した代償措置を補償していないため、原告の営業項目には限りがなく、被告は台湾大学大学院電機所を卒業した者であり、専門分野は電機に関わる範囲であるので、当該条項によると、被告は退職後、家に籠もって、別途就職する可能性がないこととなる。これは実に被告の生存権及び労働権を危害し、被告に対して当然に明らかに公平ではない」と指摘し、その他の類似した判決は、例えば台湾台北地方裁判所96年度労訴字185号判決及び台北地方裁判所92年訴2672号判決がある。大まかにまとめると、高等裁判所と最高裁判所の今までの見解では、代償措置は必要要件ではないと認めているが、その後の地方裁判所の見解では、代償措置の約定は必要であると認める。

代償措置の形態は様々であり、例えば被用者の退職時に「代償金」を支払う、又は非経常的な給与も恩恵的な代償措置であると解釈される可能性もある(台湾高等裁判所高雄支所94年度上易字第128号判決)。最近の実務見解(例えば、台湾台北地方裁判所99年度労訴字第4号判決)では、代償金の目的は、労働者が競業禁止の制限で正常に就職できないことにより受けた損害を補償することであり、**獎金、現金配当、株式配当、従業員持株及び自社株購入権の給付は従業員自身の努力により獲得できるものであり、単純に係争約定書を締結したことにより取得できるものではない。**いわゆる「獎金、現金配当、株式配当、従業員持株及び自社株購入権」は被用者が労務を提供して獲得した対価又は奨励であり、競業禁止の代償措置ではない。

台湾の実務上、競業禁止条項の合法性の判断はまだ発展しており、裁判所の実務見解にもまだ統一されていないので、個別の案件の実際の場合により総合的に判断をしなければならず、上述は裁判所の現行実務動態を分析整理したものであり、参考までに提供する。

問題⑪：被用者と雇用契約を締結した時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？

1. 特許の発明、実用新案、意匠

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。ただし、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。したがって、使用者と被用者が雇用契約を締結するとき、発明の帰属を定めていない場合、専利法第7条第1項により、契約に別段の約定がある場合を除き、当該特許出願権及び特許権は既に会社に属し、使用者の会社は当該職務により完成した発明の特許出願権及び特許権を享有するが、被用者に適当な報酬を支払わなければならない。

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、当該招聘契約に約定のない場合、専利法第7条第3項の中段以降により、「契約に約定がない場合、発明者又は創作者に属する。ただし、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。」と規定されている。したがって、発明帰属を約定していない場合、当該発明の特許出願権及び特許権は発明者又は創作者に属し、会社は当該発明の帰属を取得したい場合、別途被用者と補充契約を締結し、当該発明の関係権利を会社に移転すると約定することができる。

2. 著作権

被用者が職務において完成した著作物の帰属について、著作権法第11条により「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。ただし、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、

その著作権は使用者が享有する。ただし、契約にその著作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。したがって、会社は著作人格権と著作権を全て会社に帰属させると約定することができるが、会社と被用者が著作者は会社とすると約定していない場合、著作人格権は、被用者が享有し、会社は著作権のみ享有する。この場合において、会社が当該著作人格権を取得したい場合、別途被用者と補充契約を締結し、当該著作の関係権利を会社に移転すると約定することができる。

一方が出資し、他人を招聘した関係における著作について、著作権法第12条第1項により「出資者を著作者とする旨の約定がないときは、当該被招聘者を著作者」とする。また、同条第2項の規定により、著作権の帰属につき約定がない場合、その著作権は被招聘者が享有する。前項の規定により、著作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。

したがって、一方が出資し、他人を招聘した関係において、出資者が会社と著作者及び著作権者を約定していない場合、被招聘者が著作人格権及び著作権を享有し、会社が当該著作権を取得したい場合、別途被用者と著作権の移転の補充契約を締結することができる。

3. 営業秘密

被用者が職務において研究又は開発した営業秘密について、営業秘密法第3条第1項には「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。ただし、契約に別途約定があるときは、その約定に従う。」と定めている。したがって、職務において研究又は開発した営業秘密が約定のない場合、当該営業秘密は、被用者が所有する。ただし、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。このとき、使用者の会社が当該営業秘密を会社に帰属したい場合、別途被用者と当該営業秘密の移転譲渡契約を締結することができる。

一方が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、出資者と被招聘者が営業秘密の帰属に対し約定のない場合、営業秘密法第4条により、当該営業秘密は被招聘者に属する。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。したがって、出資者がこの場合、当該営業秘密を会社に帰属したい場合、別途被招聘者と当該営業秘密の補充契約を締結することができる。

4. 集積回路回路配置保護法

被用者が職務上完成した回路配置創作について、使用者と被用者が権利帰属を約定している場合、集積回路回路配置保護法第7条第1項、「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。ただし、契約に別途約定がある場合、その約定に従う」、同条第2項、「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。」との規定による。したがって、被用者が職務上完成した回路配置創作について、使用者と被用者が権利帰属を約定していない場合、使用者が出願登録の権利を取得し、権利を移転する必要がない。ただし、同条第3項の規定により、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。

以上をまとめると、雇用契約又は出資して他人を招聘する契約を締結するとき、知的財産権の帰属を約定していない場合、最も簡単な方法は再度補充契約を締結することであり、その契約の内容の範例を次のとおり提供する。

範例 1 知的財産帰属契約

従業員における知的財産帰属契約

契約当事者

〇〇〇〇〇〇股份有限公司（以下「使用者」という。）

_____（以下「被用者」という。）

使用者が〇〇年〇〇月〇〇日に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、双方当事者は〇〇年〇〇月〇〇日に締結した雇用契約を変更しない前提で、知的財産権の帰属を次のとおり約定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。

2 知的財産権

- 2.1 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か月以内に、その内容を書面により使用者に告知するものとする。
- 2.2 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。ただし、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、被用者は使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。

2.3 被用者が本契約を締結した後、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。

2.4 (1) 本契約を締結した後、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) 本契約を締結した後、被用者が使用者の資源または経験を利用して完成した職務外の発明、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) 本契約を締結した後、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。

2.5 被用者が雇用日から本契約の締結日までに、既に知財成果を取得した又は出願して記録にある場合、その知財成果とその出願又は登録など権利について、本契約が成立した〇か月以内に、その内容を書面により使用者に通知するものとし、且つ同時に使用者に所有を移転し、使用者は報酬を被用者に支払うことに同意し、その報酬について双方当

事者が別途定めることとする。

- 2.6 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。

3 知的財産権の授権

- 3.1 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。
- 3.2 被用者が職務を執行する時、主体的に自己の知権成果を使用した場合、被用者は使用者に対し、被用者の知権成果を使用する権利を明確に授権したものと見なす。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いかなる第三者に再授権させる権利を有する。

4 契約の効力

本契約は締結日から効力を生じる。

5 契約の解約及び解除

被用者が本契約の約定に違反した場合、使用者は〇〇年〇〇月〇〇日に締結した雇用契約と本契約を解約又は解除することができる。

6 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。

7 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。

8 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

9 補充契約

本契約は双方当事者が〇〇年〇〇月〇〇日に締結した雇用契約を補充するものであり、双方当事者が〇〇年〇〇月〇〇日に締結した雇用契約の各条項の内容は、何れも本契約の締結により影響を受けない。

範例 2 雇用契約

従業員雇用契約

契約当事者

〇〇〇〇股份有限公司（以下「使用者」という。）

_____（以下「被用者」という。）

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、双方は次のとお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（2011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、〇か月とし、ただ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。ただし、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できる。

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 双方は月給を毎月〇日に支払うことを同意し、ただ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おそれ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か月以内に、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。ただし、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職務外の発明、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、商号を営営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できる。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。ただし第 12 条については、本契約がその効力を失った後〇年まで有効とする。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権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 3 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とおり合意し、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とおり定義する。

- 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ざん・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。ただし、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とお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条に定める手続にしたがって本契約を変更すること

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○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○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。ただし、個別契約の内容の変更はそれぞれ第34条にしたが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。ただし、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双方で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。ただし、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」という。）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双方で協議の上これに依ずる。
- 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。ただし、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、第三者ソフトウェア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、第三者ソフトウェアに起因する不具合又は権利侵害については、当該第三者ソフトウェア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。ただし、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前項但書の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〇日以内（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、甲乙協議の上で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。
ただし、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。ただし、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。ただし、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を使用し、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、本契約終了後〇年間存続する。
- 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。ただし、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、あるいはノウハウ等（以下「発明等」という。）が、甲又は乙の何れか一方のみによって得られた場合、当該発明等に関する特許権及びその他の知的財産権、ノウハウ等に関する権利（以下「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。ただし、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。ただし、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補修。

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したが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○か月前までに、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、さらに○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、○か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。ただし、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 4 許諾契約書

技術移転契約書

契約締結者○○○○○○株式会社(以下「甲」という)及び○○○○○○株式会社(以下「乙」という)。

乙は○○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、○○○○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1条 (許諾内容)

- ①技術名称：「○○○○製造」
- ②技術成果：(詳しくは別紙一のとおり)
- ③許諾区域：台湾
- ④許諾製品の範囲：○○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。
- ⑤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2条 (技術移転及び実施)

- ①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。
- ②製品のリリース期日：甲は、本契約発効後○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 15 条により本契約を解約する。

第 3 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 _____ 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 4 条（実施許諾料及び派生的権利金）

- ①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。
- ②「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 5 条（支払方法）

- ①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。
- ②二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か月以内乙に支払う。
- ③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。
- ④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、

○年○月○日以前に行う。

第6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て取得し得る特許権、著作権及びその他の知的財産権は、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7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8条（補償条項）

①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で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。

②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）。

③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9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あって甲に交付する。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10条（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11条（秘密保持義務）

①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。

②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12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 13 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 14 条（有効期間）

- ①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。
- ②第 11 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 15 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。

- ①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、さらに書面にて本契約の解約を通知することができる。

②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○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。

③甲は、いずれか一つの代金を○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 16 条（契約解約の効果）

①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。

②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○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○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 17 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 18 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。ただし、該当事者側は、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 19 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、その他条項は引き続き有効となる。

第 20 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 21 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：

中華民國〇年〇月〇日