

## **競業禁止（競業禁止の契約条項）**

### 競業禁止の条項が公平を逸するか否かの判断基準を示した事例

#### **【書誌事項】**

当事者：A社（原告、上告人） v. B（被告、被上告人）

判断主体：最高法院

事件番号：103年台上字第793号民事判決

言渡し日：2014年4月30日

事件の経過：棄却

#### **【概要】**

上告人と被上告人との競業禁止契約の内容によると、被上告人は退職後3年以内において上告人の営業項目と同じ（同種を含む）業務をしてはならないと定められている。この条項は、従業員の新就職先、地域、職業活動の範囲に関する具体かつ明確な説明が欠けており、被上告人は如何なる地域（国内外または世界各国）であっても上告人の業務範囲内の仕事をする事ができない。その競業禁止の約定は、地域に関する制限の範囲が広すぎるために合理的な範囲を超えており、被上告人の仕事をする権利を妨害するとして無効であると判断された。

#### **【事実関係】**

A社に勤務していたBは、研究開発部のマネージャーを担当していた。両当事者は2001年に秘密保持契約書（以下「係争契約書」という）を締結した。係争契約書第5条により、「Bは、退職後（解雇、定年退職を含む）3年以内において、A社の営業項目と同じ（同種を含む）業務に決して従事しないことに同意する。この規定に違反した場合、BはA社にニュー台湾ドル300万円の違約金を無条件で支払うことに同意する」等を約定した（以下「係争競業禁止条項」という）。Bは2009年に退職したが、なんと3ヶ月後に原告の営業項目と同じ競合関係にあたる訴外人C社に就職した。これによりA社の権益を重大に侵害し、係争契約書の競業禁止約定に違反した（A社は当初、BがC社に就職した際にA社の製品の配合、技術等の営業秘密を漏洩したと主張していたが、本件の口頭弁論の期日前に、Bが競業禁止の原則に違反した行為は、BがC社に就職したことに限り、A

社の製品の配合、技術等の営業秘密を漏洩したことは含まないと主張を変更したため、裁判所はBがA社の営業秘密を漏洩したか否かにつき斟酌していない)。そのため、A社は係争競争禁止条項に基づき起訴し、Bに300万元及び法定遅延利息の賠償を請求した。A社は第一審、第二審でいずれも敗訴し、第三審に上告したが棄却された。

### 【判決内容】

事実審裁判所は、本件の争点を次のとおりとした：(一) 当事者双方が締結した秘密保持契約書第5条の競業禁止条項は普通取引条項に該当するか。有効であるか。(二) 有効である場合、当該条項に記載された違約金は、どのような性質のものか。金額が高すぎるか。これらの争点につき事実審裁判所は、当該条項の内容はA社が一方的に定めたもので、B社には内容変更を協議する余地がないとして、係争競業禁止条項が普通取引条項に該当すると認定した。また、普通取引条項における競業禁止条項が公平性の欠如により無効になるかに関して、次のとおり判断基準を判示した：(1) 企業又は使用者に、競業禁止条項によって保護される利益が存在し、即ち使用者の既存知識や営業秘密は保護を受ける必要があるか否か。(2) 被用者だった退職労働者・従業員が元使用者・会社で就いた職・地位によって、使用者の営業秘密を知りうる立場にあるか否か。(3) 被用者の就業先・機関・地域・職業活動の範囲に対する制限は合理的な範囲を超えていないか。(4) 労働者即ち被用者が競業禁止によって被った損害を補填する補償や手当等のある措置があるか否か。これに基づいて、本件事実審裁判所は、次のとおり判断した：A社には競業禁止条項によって保護を受ける正当な利益（係る配合、製造過程、技術は非公開で且つ企業競争に有利な機密情報に該当する）がある上、BはA社の高級管理職（マネージャー）を務めていたことから会社の営業秘密に接する機会があり、会社の技術開発業務に従事していたため、競業制限の必要性はある。然しながら、係争競業禁止条項によるBに対する再就職先・地域・職業活動の制限範囲が具体的でなく不明確であり、また、A社の営業範囲が台湾全土にわたり、世界各地へも商品を販売しているため、係争競業禁止条項によると、Bは如何なる地域（国内外や世界各国）での再就職が禁止され、禁止期間が長く、3年間にも及ぶため、明らかに合理的な範囲を超えていると認定した。なお、事実審裁判所は、A社は、Bが競業禁止条項によって再就職できない損失を補填する措置を設けていないものの、Bはニュー台湾ドル300万元の退職手当を受給

しているため、事実上補償措置を受けていることになることから、係争競業禁止条項が合理的な範囲を超えていなければ、Bはその拘束を受けるべきであると言及した。

### 【専門家からのアドバイス】

本件は営業秘密の保護と競業避止約定の違反に分けて考えることができる。

#### (一) 営業秘密の保護

産業財産権をはじめとする知的財産の保護においては、営業秘密の保護など、多面的な制度を活用することが有効である。

営業秘密の保護につき、1996年から2013年までの間に起きた営業秘密侵害の実務案件において、当時の営業秘密法は民事損害賠償責任のみを定めたものであるため、その刑事責任は刑法の背信、窃盗、横領、コンピューター秘密漏洩罪、工商秘密漏洩罪等として処理しなければならなかった。しかし、前掲刑法の規定は不十分であり、かつ刑罰が軽すぎるため、保護が実に不完全であったうえ、近年IT業界の営業秘密漏洩案件が相次いたことから、台湾産業の競争力が大きく脅かされた。そのため、台湾では2013年1月30日に営業秘密法第13条の1ないし第13条の4に刑事責任や処罰を追加する法案が通過し、これにより最高5年の有期懲役に処し、ニュー台湾ドル100万元以上1,000万元以下の罰金を併科することができるようになり、犯罪行為者の得た利益が罰金の最高額を上回る場合、その利益の3倍まで斟酌し加重することができるようになった。さらに、近年他国が台湾IT人材を大量に引き抜き、これを機に台湾産業の営業秘密を窃取していることから、営業秘密を窃取して台湾領外で使用しようとする者に対し、さらに処罰を加重し、法定刑として1年以上10年以下の有期懲役に処し、ニュー台湾ドル300万元以上5,000万元以下の罰金を併科することができ、犯罪行為者の得た利益が罰金の最高額を上回る場合、その利益の2~10倍の範囲内で酌量して加重することができるようになった。

営業秘密法第2条の規定において、「本法にいう営業秘密とは、方法、技術、製造工程、配合、プログラム、設計またはその他の生産、販売もしくは経営に用いることができる情報であり、かつ次の要件を適合するものをいう。一、一般的に当該種類の情報に関わる者に知られていないこと。二、その機密性により実在的または潜在的な経済価値を有

すること。三、保有者により秘密保持のための合理的な措置がとられていること。」と規定されている。この三つの要件につき、次の通り説明する。

1. 機密性：具体的な書類資料をもとに価値の判断を行わなければならない場合が多いため、案件によって機密性の認定が異なる。裁判所の実務において、機密性を有する可能性のある情報として、発見、構想、概念、各発展段階のソフトウェアソースコード、オブジェクトコード、構図、製品規格、その他の設備や専門技術もしくはその他の書類資料、品質管理制度やその関連資料、販売技術やその資料、マーケティングや発展計画、顧客リストや顧客に関する情報、価格や定価政策、財務資料等が列挙されている。
2. 価値性を有する：特定の顧客のための大量生産と納品の日付、商品の底値、サービス業がリストアップ・整理した顧客名簿、不動産仲介業の取引記録に記載された売買契約成立の顧客資料、売買価格、コミッション金額、仲介手数料、各担当店や担当者の業績とコミッションの配分、競争力のある製品の販売価格と条件等がある。
3. 秘密保持措置-リスクマネジメント：今まで起きた従業員による営業秘密侵害案件において、企業が合理的な秘密保持措置をとっているか否かは、企業の営業秘密が漏洩したときに賠償請求の可否を左右する重要なポイントである。合理的な秘密保持措置の例として、書面の資料に機密、閲覧制限、DO NOT COPY またはその他の類似する記号を明記する。在職中の従業員及び退職した従業員の全員に対し秘密保持契約を締結する。企業の機密情報管理規則の呼びかけを強化する。機密情報取得者が機密情報を取得・使用した時間を記録して管理する。社内メール監視システムを訴訟で証拠として提供し、従業員や情報受領対象（個人またはその他の会社を含む）や添付ファイルの内容を証明し、従業員は会社の機密情報を大量取得する計画があることを証明することなどが挙げられる。しかしながら、企業が営業秘密につき「すべての者が合理的な秘密保持措置をとっている」との要件に適合することを証明するために、企業は特定の営業秘密情報に既に接触したまたは今後接触する者の全員と「秘密保持契約（Non-Disclosure Agreement）」を締結した方がよい。企業が秘密保持契約を締結せずに営業秘密が漏洩した場合、一部の種類の行為は犯罪行為と認定し難いので、秘密を漏洩された企業は訴訟において民法の権利侵害行為の規定

に基づいて請求するしかない。このため、被害企業は行為者の主観状態、行為者に知的財産権を窃取する不正行為があったか否か、また被った損害額の算定に対し、挙証責任を負わなければならない。それに伴い、企業が敗訴する確率が高くなり、賠償請求の難易度も高くなってしまう。

以前、台湾集積電路股份有限公司（TSMC）が、その元研究開発処のシニア処長が競合他社である三星（Sumsung）にヘッドハンティングされたことにつき侵害排除の訴訟を提起し、各界において技術者幹部の秘密漏洩をどう防ぐのかについて注目を集めた。智慧財産法院の第一審では当該幹部の営業秘密と研究開発者のリストの漏洩を禁止したものの、TSMC と当該幹部の競業禁止条項の2年の期間は2011年2月に満了しているとして、当該幹部のSumsungでの就業を凍結するとのTSMC請求を棄却した。しかし、第二審では第一審のこの部分の認定を覆し、当該幹部の知っている営業秘密は保護の必要性があるとして、営業秘密法第11条の規定に基づき、2015年12月31日まで、就業またはその他方法で当該幹部がSumsungにサービスを提供することを禁止し、その他に請求については第一審の営業秘密と研究開発者の知るとの漏洩を禁止することを含むTSMCにとって有利な認定を維持したうえ、TSMCは当該幹部に何も保障する必要がなく、本案は第三審に上訴できるとした。この判決はまだ確定しておらず、元の雇用者が営業秘密法第11条の規定をもって、従業員に競業禁止の期間を延長できるかの問題については最高裁判所が見解を出すのを待つ必要があるものの、企業が営業秘密を漏洩するのを防ぐためには、ソフトウェア、ハードウェアの管理を追加するほか、従業員の教育訓練を強化し、従業員と守秘条項と競業禁止条項を締結するなど、多方面からアプローチしてリスクを最小限に下げることが不可欠である。

## （二）競業禁止約定の違反

競業禁止条項の違反につき、まず当該条項が有効であるか否かを判断しなければならない。司法の実務において競業禁止条項が有効あるか否かを認定する重要な基準は、本件事実審の裁判所が示した通りであるので、従業員と契約を締結する時には、関連内容がこの基準に合致しているかに注意しなければならない。特に、合理的な期限について、これまでの裁判所の判例では、競業禁止条項の約定期間は三ヶ月、六ヶ月、一年、二年、

または三年というものがあるが、現在裁判所で普遍的に認められている期限は二年以下のものである。よく争いになるのは、代償措置を講じる約定がなければ、当該競業禁止条項はいずれも当然無効になるのかという点である。この問題につき、元使用者の競業禁止の約定において、退職した従業員に特別な補償を与えていないものの、対価が契約の効力の要件ではないため、競業禁止約定は依然として有効であるとの判決もある。ただ裁判所が違約金を斟酌する際に、補償の有無を考量の要素とすることができる。これに対して、代償措置がないことを主な理由として、競業禁止約定が無効であると認定した判決もある。多くの判決では、代償措置がないことを、個別案件の競業禁止条項が合理的な範囲を超えたため無効であると認定する一因としている。