

※本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

競業禁止契約効力の審査 5 原則

はじめに

知識産業競争が激化する現代において、経営者は企業秘密保持のため、従業員が競業他社へ転職することにより企業利益の損失を防止、予防措置として、従業員と競業禁止条約を締結する。しかし、その一方、労働者は新しい退職金制度の施行により、長期間に単一の事業に勤める必要がなく、個人意思で自由に他の仕事を選択することができる。しかし、競業禁止契約を締結した場合、後の生きるすべ或は仕事選択権はかなり制限されることになり、そのため、どのような契約を交わせば有効か？範囲はどのように認定すべきなのか？どのような契約が労資双方に有利なのか？これらは多くの企業が重視すべき課題である。また、台湾の現行法において、競業禁止契約の効力に対し、明確な規定がないため、本稿は過去の労工委員会及び裁判所実務判例に基づき、下記にて、競業禁止契約の有効性基準について述べる。

5 大原則

(1) 企業或は経営者が競業禁止契約にて保護すべき利益がある場合

所謂経営側が保護すべき正当利益有無については、営業機密及びその他保護できる正当利益を指し、つまり、営業機密、営業秘密法第 2 条の規定「方法、技術、生産過程、配合、プログラム、設計生産販売或はその他経営の資料」を指す。また、1. かかる資料は、係わる一般人に知られざるもの。即ち、かかる資料は未公開未告知のものである場合。2. その秘密は、実際或は潜在的な経済価値があるもの。3. 所有者は既に合理的な秘密保護措置を講じている。即ち、秘密方法で管理している。また、所謂その他保護できる正当利益とは、かかる経営者に対して、企業経営或は生産技術上に相当する秘密、又はその固定取引先若しくはサプライヤーに商業競争、価値秘密に影響を及ぼす虞があるが、営業秘密法第 2 条規定の営業秘密範囲内に属さないもの。更に、経営者は競業禁止の保護を受けるべき正当利益が存在することを立証責任しなければならない。

(2) 離職者或は従業員は、元雇用者或は職務及び地位は、経営者の企業秘密を

本 News Letter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

※本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

知ることができる

特別技能、技術又は職務が低いものは、会社の主要経営幹部ではない場合、弱い立場である労働者に対し、離職した後に同様、或は類似会社に転職しても、元勤務先の経営を妨害する可能性が低いため、競業禁止契約はこのような労働者に対し、転職の自由を認めなければならない。

(3) 従業員の転職先、期限、地域、職業内容の制限は、離職者の生計に影響を及ぼさないよう、合理的な範囲でなければならない

期限：裁判所の裁判事例では、3ヶ月、6ヶ月、1年、或は2年と定めることがある。約定した時間が長い分、その他の規定はより詳しく制定しなければならない。例えば、競業禁止の業務項目、業種、地域等はより詳しく制限しなければならない。競業禁止の制限が離職者の経済生存能力に危害を与えない場合、裁判所はそれを認めることができる。

地域：一定の地域を明記するとともに、労働者の就業及び職業選択権利に不公平な障害を与えてはならない。企業の営業領域を制限し、経営者が未開拓の市場、或は将来開拓領域の可能性のある領域については、自由競争の原則に基づき、制限してはならない。

職業内容範囲：競業禁止職業活動の範囲とは、従業員が離職した後、転職してはならない仕事或は業務。又は元事業単位に対して競争関係のある事業を指す。

(4) 労働者(従業員)の競業禁止による損害は、経営者は必要な措置或は手当を講じなければならない

労働者に競業禁止をあたえるため、労働者の離職後、元経営者との競業禁止条約を遵守させるため、仕事上不利益をもたらす損失補償措置を指す。

(5) 離職者の競業行為は明らかな背信行為或は誠信原則に違反した場合

即ち、離職者が元経営者の取引先、情報を大量盗取し、或はその競業内容及び実態は悪質であり、若しくは競業行為は著しい背信行為又は誠信原則に違反した場合、かかる離職者は保護対象外である。

上述五原則をのほかに、特に注意しなければならないのは、競業禁止は明確な法律規定がないため、経営者は将来の紛争を未然に防ぐ手段として、従業員の競

本 News Letter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

※本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

業避止義務について、詳細内容を書面による契約を交わすことが望ましいであろう。

救済方法

離職者は競業避止条約に違反した場合、経営者が提出できる救済方法は以下の通り。

- (1) 刑事：業務によって知った、或は所持する事業秘密を保護する義務にあるにもかかわらず、理由なしに漏洩した者は、刑法第317条に所定した関連刑罰を負わなければならない。
- (2) 民事：損害賠償及び懲罰性違約金に違反したとして請求した場合、経営者は違約によって生じた損害を立証しなければならない。懲罰性違約金については、事前に約定することができる。但し、合理的な範囲でなければならない。裁判所が違約金金額が不合理であると認めた場合、これに相当する金額を定めることができる。但し、この場合、裁判所は違約の事情、離職者が離職する前の平均賃金は、競業避止条約の部分的、或は補償手当の比率等を参考基準とする。
- (3) 保全処分：利益保護を考慮し、経営者は訴訟前或は訴訟中、以下の処置を申請することができる
 1. 仮処分：労働者が競業事業での出勤を禁止する。
 2. 仮差押え：労働者の財産に対して、仮差押を提出する。

結 論

企業が永く経営を行うため、もっとも重要な資産の一つは、優秀な人材を保有することである。企業は積極的に良好な福利制度及び未来発展を提供することにより、優秀な人材は自ずから留まることができる。また、企業側も自己防衛策として、競業避止条約を通じ、労働者の離職を制限する外、その他自己保障措置(知的財産権帰属、秘密保持契約(NDA)、技術価値を認める等)により不当競争によるリスクを最小限に抑えることが重要であろう。

本 News Letter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。