



台湾、競合禁止条項の執行を制限

著者：ポール・J・キャッシングハム、ジェフリー・リーエン、北川恵子

2017年8月

多くの管轄区域でも行われてきた様に、台湾も従業員退職後の競合禁止契約の執行に対して長い間制限を課してきました。台湾の裁判所は長年にわたり、競合禁止義務の範囲と期間が合理的であった場合、そして雇用者にとってその保護に値するビジネス上の利益があった場合に限り、かかる契約を執行してきました。

2015年12月、この政策制限が成文化され、台湾労働基準法第9条1項に拡大され、競合禁止（条項の適用）は以下の要件を満たさなければならないものと規定されました：

- (1) 雇用者にとって保護を必要とする適切な事業利益があること；
- (2) 従業員が、雇用者の営業秘密にアクセスする権利を有していた、もしくは雇用者の営業秘密を使用することが可能であったこと；
- (3) 競合活動の期間、地域、範囲、および競合禁止義務の対象となる可能性のある雇用者が合理的であること；
- (4) 雇用者は、従業員に対しその解雇後に競合禁止義務の遵守の結果として同従業員が被った損失に対し合理的な補償をしなければならない

競合禁止の期間が2年を超える場合は、2年に短縮されなければなりません。 また第9条1項



Photo courtesy of rawpixel.com

のその他の要件に違反する場合、それは無効となります。

改正執行規則

台湾労働省は、2016年10月、労働基準法施行規則（以下「規則」という。）の改正を発表しました。その内容は第9条1項の規制を増幅し、さらに強化するものです。改正規則の下では、競合禁止（条項の適用）は以下の追加要件も満たさなければなりません：

- (1) 合意契約は書面で行われなければならない、競合禁止義務の期間、地域、範囲、および雇用者が従業員に支払う補償の額を明記し、雇用者と従業員がこれに署名することを必要とします；

(2) 競合禁止義務の期間は、雇用者の営業秘密または技術情報のライフサイクルを超えた期間は許されず、最大でも2年間とします；

(3) 競合禁止の対象となる地域とは、雇用者が事業を行う地域以外の地域は適用されません；

(4) 禁止される競争活動の範囲は、雇用期間中の従業員の活動範囲を超えてはなりません；

(5) 雇用者と同じタイプの事業を営む競合他社による将来の雇用のみ禁止される可能性があります；

(6) 従業員に支払う補償金は少なくとも従業員の雇用が終了した時の従業員の平均月給の50%以上でなければなりません。

(7) この補償金の額は従業員の「生活必需額」を維持するのに十分な金額でなければなりません。

改正規則は、2016年10月7日以降に締結されたすべての解雇後の競合禁止契約に適用されます。

不明確となっている領域

改正規則は、第9条1項のある一定の用語の定義を明確にしていますが、その他の用語は定義されないままになっており、一部の領域では第9条1項に既存する不明確なものがさらにその不明確性を加えられています。継続して不明確となっている領域には、以下が含まれます：

営業秘密の定義：

台湾の営業秘密法は、営業秘密を「生産、販売、または運営の過程で使用される方法、技術、プロセス、フォーミュラ、プログラム、デザイン、またはその他の情報」として定義

しており、一般的に知られていなく、その機密性により経済的価値があり、雇用者が秘密を保持するための合理的な措置をとっているものと規定しています。改正規則では、第9条1項において暗黙のうちに営業秘密法の「営業秘密」の定義が組み入れられているかどうかについて述べていません。

また改正規則では、第9条1項とは異なり、営業秘密と同様に「技術情報」も指しています。これは少なくとも技術の分野では、第9条1項の「営業秘密」という用語が営業秘密法の範囲よりも広く解釈されている可能性があることを暗示しています。労働省の役員は、第9条1項の目的のための営業秘密には、営業秘密法よりも広範なる機密のビジネス情報が含まれるという見解を非公式に表明しました。しかしながら今のところ、台湾の裁判所がどのようにこの用語を適用するのかは明らかではありません。

ライフサイクルの定義：改正規則では、営業秘密は決定を可能にする「ライフサイクル」を有するように考えられますが、それはほとんどの場合そうではありません。コカ・コーラのフォーミュラなどの営業秘密は、秘密の状態を維持する限り無期限に経済価値を保持します。他の技術的秘密は、将来の革新（イノベーション）によって最終的に市場から消えていく特定の製品に結びついています。製品がいつ市場から消えていくのかを事前に決めることはしばしば不可能です。

この「ライフサイクル」の制限は、ライセンス契約の条件、製品価格および購入量などが記載されている雇用者の顧客のリストなど、非技術的な情報に適用することはさらに困難です。第9条1項によれば、競争禁止の義務は2年を超えて執行してはならないことは明らかですが、改正規則の下では、2年（またはそれ以下）でさえ、該当する「営業秘密」

のライフサイクルの期間を超えていると判定されるかもしれません。

従業員の生活必需額：改正規則では、競争禁止期間中の従業員の生活必需額をサポートするのに十分な補償額を従業員に支払うことを雇用者に要求しています。これは明らかに従業員がその期間依然として失業していることを仮定しています。しかし、多くの場合、その仮定は成立しません。改正規則は、雇用者と同じタイプの事業を営む競合他社による雇用のみを禁止しています。

技術、財務、セールスなどの専門知識を持ち、雇用者が営業秘密を委ねることができる十分な経験を積んだ多くの従業員は、雇用者と直接競合しないエンティティでの新しい仕事を見つけ、その新しいエンティティは単に従業員の損失を補償する額というより従業員の前給料の50%またはそれ以上の額を従業員に支給することが出来る可能性が高いです。

また、改正規則では、従業員の生活必需額の測定方法や、合意された補償額が結果として振り返ってみて不十分な額であるとなった場合に、雇用者または従業員がどのような手続きをとるべきかについては説明していません。

青い鉛筆」教義のステータス：一般的に、台湾の民法は裁判所に「青い鉛筆」の教義の適用を認めています。これは基本的に裁判所の裁量で決めることを示しており、台湾では伝統的に書籍や新聞記事を青い鉛筆で校正してきており、この手のタイプの裁判所による改定を青い鉛筆の校正と呼んでいます。

つまり、もし裁判所が契約上の債務の範囲が広範すぎる、または契約期間が長すぎて契約執行不可能と判断した場合、裁判所は債務を縮小または短縮し、縮小または短縮された債務を執行することが可能です。第9条1項は、この一般原則を変更しています。

第9条1項の規定の下では、2年を超える競争禁止の義務は2年に短縮されたものとみなされますが、第9条1項のその他の要件のいずれかの範囲を超える義務は無効であるものとしています。

改正規則では、改正規則での制限を超える競合禁止（義務）がどのように解釈されるべきかが述べられていません。裁判所が第9条1項に遵守する場合、裁判所はそのような合意契約を無効とします。一方、裁判所が民法に規定された一般的な「青い鉛筆」の教義を適用する場合、より狭い解釈の下に起草された合意契約においては違反となったであろうと思われる競争的活動に対してもそのような合意（契約）を執行させるかもしれません。

現在のところ、裁判所が改正規則に規定された制限を超える競合禁止（義務）をどのように扱うのか、あるいは裁判所は場合によっては第9条1項の要件を超える合意契約にでさえも民法規則を適用するのかどうかは明らかにされていません。

雇用者の関係会社への適用：第9条1項および改正規則のいずれも、関連会社グループの一員である雇用者にこれらの制限がどのように適用されるのかを説明していません。台湾の雇用法では、「雇用者」は、通常、法人の関連会社ではなく従業員を雇う法人のみを意味しています。

その一方で、「適切な事業利益」または「営業秘密」は、雇用者の企業グループの他のメンバーが有する／使用するかもしれません。そして、その企業グループが事業を行う分野やそのグループの競争相手の範囲は、従業員を雇う法人のものよりしばしばより広範であるでしょう。上記に述べた不明確となっている他の分野と同様に、台湾の裁判所が第9条1項または改正規則を関連企業グループにどのように適用するのかは依然としてわかりません。

結論

第9条1項および改正規則は、労働基準法の対象となる従業員との競争禁止合意契約のみを制限します。取締役、監督者、経営幹部／役員などの非常に上級の職員の一部は、労働年金、国民健康保険、またはその他の法定目的の「従業員」とみなされていても、労働基準法の対象にはなりません。これらの上級従業員

員には、広範な競争禁止合意契約がしばしば執行可能となるでしょう。

一方、労働基準法の対象となる従業員に対する執行可能な競争禁止（条項）の範囲がますます狭くなっています。将来、この違いは、これらの2つの従業員グループを区別するための「ブライトライン（明らかな境界線）」テストに対する雇用者の関心を高めるかもしれません。

著者



ポール・J・キャッシングハム
シニア・コンサルタント

paul.cassingham@eiger.law



ジェフリー・リーエン
アソシエート

jeffrey.lien@eiger.law



北川恵子
日本顧客部門代表者

keiko.b.kitagawa@eiger.law

注記 この記事の原本版は、アメリカ商工会議所のTOPICS誌に掲載されました

DISCLAIMER

This publication is not intended to provide accurate information in regard to the subject matter covered. Readers entering into transaction on the basis of such information should seek additional, in-depth services of a competent professional advisor. Eiger Law, the author, consultant or general editor of this publication expressly disclaim all and any liability and responsibility to any person, whether a future client or mere reader of this publication or not, in respect of anything and of the consequences of anything, done or omitted to be done by any such person in reliance, whether wholly or partially, upon the whole or any part of the contents of this publication. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 Unported License. To view a copy of this license, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>.