

特許庁委託事業

新興国（タイ、ベトナム、インドネシア）  
における知財リスク調査

2016 年 5 月

日本貿易振興機構

バンコク事務所

知的財産部

協力

**Mori Hamada Matsumoto (Thailand) Co., Ltd.**

用の範囲、⑤秘密保持に関する事項、⑥契約終了後の制限・禁止事項等を明確に定めておくことが重要である（タイ特許法第 40 条に関する上記(3)も参照されたい）。

### 3. 営業秘密並びに職務発明、職務著作及び職務意匠の保護

#### (1) 営業秘密並びに職務発明、職務著作及び職務意匠の保護に関連する法令、判決・事例

営業秘密並びに職務発明、職務著作及び職務意匠の保護に関連する法律としては、タイ特許法、タイ特許法に基づく省令第 24 号 (the Ministerial Regulations No. 24 (B.E. 2542) issued under the Patents Act B.E. 2522)<sup>6</sup>、タイ著作権法、タイ営業秘密法、タイ労働者保護法（第 2 号）(The Labour Protection Act (NO. 2) B.E. 2551)、タイ不公正契約法<sup>7</sup> (The Unfair Contract Terms Act B.E. 2540) がある。

関連する判決・事例については、下記(3)及び(4)を参照されたい。

#### (2) 営業秘密が保護を受けられる要件、及び保護の内容

タイ営業秘密法において、「営業秘密」とは、まだ一般に広く認識されていない、又はその情報に通常触れられる特定の人にまだ届いていない営業情報であって、かつ機密であることにより商業価値をもたらす情報、及び営業秘密管理者が機密を保持するために適当な手段を採用している情報であることを意味する（同法第 3 条）。

営業秘密は発生とともに特段の経緯を経なくても保護を受けることができ、当該営業秘密の管理者が秘密保持のための適切な方法をとっている限りにおいて、保護は継続する（同法第 3 条）。

当該営業秘密の保有者の許可を受けることなく、当該営業秘密を開示、持ち出し又は使用する行為であって、正当な商業手法に違反するものは、営業秘密の侵害にあたる（同法第 6 条）。侵害者は前述の行為が正当な商業手法に違反すると認識していたか又は認識していたと思われる根拠がなければならない（同条）。

正当な商業手法に違反する行為とは、秘密保持契約の不履行、侵害若しくは侵害するよう勧誘する行為、贈収賄、脅迫、詐欺、窃盗、盗品の受領、又は電子若しくはそのほかの方法を使った諜報活動をいう（同条）。

なお、同法第 33 条への違反があった場合（営業秘密管理者が事業を営む上で損失を

<sup>6</sup> 特許庁の日本語訳 ([https://www.jpo.go.jp/shiryousonota/fips/pdf/thailand/tokkyo\\_kisoku.pdf](https://www.jpo.go.jp/shiryousonota/fips/pdf/thailand/tokkyo_kisoku.pdf))  
WIPO の英語訳 ([http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file\\_id=185216](http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=185216))

<sup>7</sup> 以下で引用するタイ不公正契約法については、現地カウンセラーから提供された英語訳をもとに当職らが和訳を作成したが、その際には、ジェトロ・バンコク作成の仮訳

([https://www.jetro.go.jp/world/asia/th/business/regulations/pdf/tax\\_010.pdf](https://www.jetro.go.jp/world/asia/th/business/regulations/pdf/tax_010.pdf)) を参考にしている。

被るよう悪意により、他人が保有する当該営業秘密を営業秘密である状態ではなくなるよう、一般に認識されるよう開示した場合。文書、音声放送 若しくは影像放送を使用した広告、又はそのほかの方法によって開示したかを問わない。)には、営業秘密委員会による調停を受けることができる(同法第 38 条)。罰則の内容が罰金であり、違反を犯した者が定められた期間内に科された罰金を支払った場合、この事件は刑事訴訟法の規定に基づいて終了したものとされている(同条)。

### (3) 現地法人の従業員が営業秘密を盗んだり、持ち出したりした場合に取り得る措置

現地法人の従業員が営業秘密を盗んだり、持ち出したりした場合に取ることができる措置としては、公的刑事訴追、私的刑事訴追、及び民事訴訟の提起が考えられる。

公的刑事訴追は、通常、明白な営業秘密侵害があり、侵害があったことの十分な証拠が存在する場合に選択される。当該手続は、警察に告訴状を提出することにより開始され、警察は、裁判所から必要な令状を得ることにより、必要な捜索を行い、必要があれば差押えや侵害者の逮捕を行う。続いて、当該事件は、検察官に移送され、検察官は、侵害者を知的財産権及び国際取引裁判所に対し起訴するかどうかを決定する。

私的刑事訴追は、通常、営業秘密侵害があったか否かについて議論の余地があり、警察が捜査を行わないこととした場合に選択される。かかる手続は、侵害者が、警察又は検察官の関与なくして、知的財産権及び国際取引裁判所に対し直接告訴状を提出することによって開始される。裁判所は、まず、初期的な尋問を行い、審問手続を行うに足る理由があるかどうかを判断する。審問手続は、裁判所がかかる理由があると認めた場合にのみ行われる。

民事訴訟は、刑事訴追が不可能若しくは困難であるか又は被侵害者が侵害者に対して損害賠償若しくは差止めを請求しようとする場合に選択される。営業秘密の管理者は、裁判所に対して、当該営業秘密の侵害を仮に中止することを侵害者に命ずるよう請求することができ、その後、侵害者による営業秘密権の侵害を永久的に禁止しかつ侵害者に補償金を支払うように請求する訴えを提起することができる(タイ営業秘密法第 8 条)。

なお、営業秘密の被侵害者は、営業秘密委員会に対し営業秘密に関する紛争の調停を申し立てることができる(同法第 9 条)。

営業秘密に関する紛争については以下の裁判例がある。

最高裁判所判決 No. 2181/2553 (刑事事件)

原告(パッケージシステムの製造販売業者)が被告ら(元従業員)に対し、被告がパ

パッケージ機械の製造方法に関する原告の営業秘密を用いて類似のパッケージ機械を製造し顧客に販売したとして、営業秘密の侵害に基づき私的刑事訴追を行った事例。知的財産権及び国際取引裁判所は、訴えを却下したが、原告は最高裁判所に上訴した。最高裁判所は、被告らは、自らが共同して設立した会社の内部において当該情報を使用し、当該情報を公表しておらず、したがって営業秘密侵害はなかったとして、下級審の判断を是認した。また、最高裁判所は、機械の販売は公衆に対する営業秘密の開示に該当するとはいえないとして、被告らによる機械の販売は営業秘密侵害に該当しないと判示した。

最高裁判所判決 No. 10217/2553 (刑事事件)

原告(オフィスオートメーションに関する機器及び装置の卸売及び小売業者)が被告ら(元従業者)に対し、被告らが原告の商品に関する情報及び顧客リストを他の被告ら(原告の競合会社)に対し開示したとして、営業秘密の侵害に基づき私的刑事訴追を行った事例。

知的財産権及び国際取引裁判所は、訴えを却下したが、原告は最高裁判所に上訴した。最高裁判所は、原告は秘密保持のための適切な方法を取っておらず、したがって、原告の主張する秘密情報は営業秘密には該当しないと、下級審の判断を是認した。

(もっとも、最高裁判所は、いかなる方法が秘密保持のための適切な方法といえるかに関し明確な判示はしていない。)

(4) 現地法人の従業者が、退職後同種営業の企業に再就職したり独立開業したりすることの禁止

現地法人の従業者が、退職後同種営業の企業に再就職したり独立開業することを禁止することは可能である。しかし、再就職及び独立開業を禁止する期間及び条件を定める際には、以下の法令を遵守する必要がある。

タイ労働者保護法(第2号)(B.E. 2551)

第7条

労働保護法(B.E. 2541)の第14条の1として、以下の内容を追加する。

「第14条の1

使用者及び従業者との間の雇用契約、就業規則、執務規程又は使用者の命令により、使用者が従業者を搾取する結果となる場合には、裁判所はかかる雇用契約、就業規則、執務規程又は使用者の命令を、公正かつ合理的な範囲でのみ執行可能とする旨を命ずる権限がある。」

## タイ不公正契約法

### 第 5 条

職業を営む上での権利または自由、あるいは事業、取引又は職業に関連する法律行為を行う権利又は自由を制限する契約条件は無効なものではないが、当該権利又は自由が制限される者に通常の状態の下で想定されるよりも重い負担を負わせる契約条件は、かかる状況に基づき公正かつ合理的である限度でのみ執行可能である。

当該契約条件が権利又は自由が制限される者に通常の状態の下で想定されるよりも重い負担を負わせるものかどうかを判断するにあたっては、権利又は自由が制限される地域の範囲及び期間に加え、当該従業者が他の形態において又は他の者との間で職業に従事し又は法律行為を行う能力及び機会、並びに契約当事者の正当な利益及び不利益の一切を考慮するものとする。

### 第 10 条

いかなる限度で公正かつ合理的であるとして契約条件が執行可能かを判断するにあたっては、以下の事情を含む、事案の全ての状況を考慮するものとする。

- (1) 信義、交渉力、経済上の地位、知識、理解、能力、期待、従前の指針、他の選択肢並びに実際の条件に基づき契約当事者が受ける利益及び不利益
- (2) かかる契約と同種の契約に通常適用される取扱い
- (3) 当該契約を締結し又は履行する時期及び場所
- (4) 一方当事者が他方当事者と比較してはるかに重い負担を負う場合にはその負担

なお、最高裁判所判決 No. 4123/2549 は、退職後 6 か月の間、使用者（原告）の同意がない限り、従業者（被告）は使用者と競合する業務に従事し又は関与してはならず、使用者から他の顧客の引き抜きを行ってはならない旨を定めた雇用契約の条項の適法性が問題になった事案であるが、かかる事案において、最高裁判所は、当該条項は従業者の生計を立てる機会を奪うものではなく、また、使用者の商業上の秘密情報を一定期間保護することを意図したものであって、従業者に対して不公平とはみなされない等して、適法であると判示している。

## (5) 現地で生じた職務発明、職務著作及び職務意匠の扱い

### ア. 職務発明

タイ特許法第 11 条（下記に引用する。）によれば、雇用契約又は一定業務の遂行を目的とする契約の下でなされた発明（職務発明）の特許を出願する権利は、その契約に特に定めがない限り使用者又は業務委託者に帰属するものとされる。かかる規

定は、雇用契約上従業者が発明活動を行うことを義務付けられてはいないものの、雇用契約に基づき自由に利用することのできる手段、データ又は報告を使用して発明を行った場合にも適用される。

したがって、使用者は、従業者との契約において特に定めがない限り職務発明に係る特許を出願する権利を有するが、この点を明確にするため、職務発明契約において、職務発明に係る特許を出願する権利が使用者に帰属することを確認する旨を明記しておくことが重要である。

#### タイ特許法

##### 第 11 条

雇用契約又は一定業務の遂行を目的とする契約の下でなされた発明の特許を出願する権利は、その契約に特に定めがない限り使用者又は業務委託者に帰属するものとする。第 1 段落の規定は、雇用契約上従業者が発明活動を行うことを義務付けられてはいないものの、雇用契約に基づき自由に利用することのできる手段、データ又は報告を使用して発明を行った場合にも適用するものとする。

#### イ. 職務意匠

タイ特許法第 65 条によれば、発明特許に関する同法第 11 条ないし第 13 条は、意匠に対して与えられる特許（意匠特許）についても準用される。したがって、同法第 11 条に基づき、雇用契約又は一定業務の遂行を目的とする契約の下で創作された意匠（以下「職務意匠」という。）のうち、特許を受けるための要件を満たすものについては、その特許を出願する権利は、契約に特に定めがない限り使用者又は業務委託者に帰属する。

したがって、使用者は、従業者との契約において特に定めがない限り職務意匠に係る特許を出願する権利を有するが、この点を明確にするため、職務意匠契約（通常は職務発明契約の中に規定されることが多いと思われる。）において、職務意匠に係る特許を出願する権利が使用者に帰属することを明記しておくことが重要である。

なお、職務意匠が特許を受けるための要件を満たさず、かつタイ著作権法上の著作物にあたる場合には、職務著作としての扱いを受ける（下記ウ.参照）。

#### ウ. 職務著作

タイ著作権法第 9 条（下記に引用する。）によれば、雇用の過程において従業者が創作した著作物（職務著作）の著作権は、当該従業者と使用者の間の文書による別段の合意がない限り、当該従業者に帰属すると考えられる。もっとも、従業者と使

用者の間の契約において、職務著作に係る著作権は使用者に帰属する旨の規定を設けている場合には、かかる著作権は使用者に帰属する。

したがって、使用者は、職務著作契約（通常は職務発明契約の中に規定されることが多いと思われる。）において、職務著作に係る著作権が使用者に帰属することを明記しておくことが重要である。

タイ著作権法

#### 第9条

雇用の過程において作者により創作された著作物の著作権は、文書による別段の合意がない限り、作者に帰属する。但し、雇用者は、雇用の目的に従い、その著作物を公衆に伝達する権利をもつ。

### (6) 職務発明、職務著作、職務意匠に対する対価

#### ア. 職務発明

タイ特許法第12条（下記に引用する。）によれば、同法第11条に基づき職務発明に係る特許を出願する権利が使用者に帰属する場合において、当該職務発明から使用者が利益を受ける場合は、当該発明をした従業者は通常の賃金のほかに報酬を受ける権利を有するとされ、かかる権利は契約によって排除することはできない（政府又は国有の団体若しくは企業の規則又は規程に別段の定めがない限り、国家公務員及びかかる団体又は企業の従業者による発明についても同様。同法第13条）。

したがって、職務発明契約においては、職務発明をした従業者に対して報酬を支払わない旨を定めることはできない。

また、職務発明契約において、報酬の金額を定めることはできるが、かかる定めを設けていたとしても、職務発明をした従業者が、使用者から当該報酬の支払を受けられなかったり、又は使用者が定めた報酬に不服があるといった場合には、タイ特許法第12条第4段落に基づき、知的所有権局の長官に対し、報酬額を定めるように請求することが可能であることに留意されたい。

タイ特許法

#### 第12条

第11条第1段落に規定された状況において発明活動を奨励し従業者に公平を期するため、従業者の行った発明から使用者が利益を受ける場合は、かかる従業者は、通常の賃金の他に報酬を受ける権利を有するものとする。

第11条第2段落に規定された従業者たる発明者は、報酬を受ける権利を有するものと

する。

かかる報酬を受ける権利は、契約規定によって排除することができない。

本条第1段落及び第2段落に基づく報酬の請求は、省令の規則及び省令に定める手続に従い長官に提出しなければならない<sup>8</sup>。長官は、従業者の賃金、発明の重要性、当該発明から派生したか又は派生が見込まれる利益及び省令に規定する他の状況を斟酌して従業者に適当と思われる報酬額を定める権限を有するものとする。

### 第13条

国家公務員及び国有の団体又は企業の従業者による発明を奨励するため、国家公務員又は国有の団体若しくは企業の従業者は、政府又はかかる団体若しくは企業の規則又は規程に別段の定めがない限り、第12条に基づく従業者と同一の権利を有するものとする。

従業者から上記請求があった場合に、知的所有権局の長官が報酬額を定めるにあたり斟酌しなければならない要素が、タイ特許法に基づく省令第24号第8条（以下に引用する。）に列挙されている。

タイ特許法に基づく省令第24号

### 第8条

特許法（B.E.2522）第12条第4段落に基づいて報酬額を定めるにあたり、長官は、次の事項も斟酌しなければならない。

- (1) 従業者の職務内容
- (2) 従業者が発明又は意匠を創作するために供した労力及び技能
- (3) 他の者が当該従業者と共同で発明又は意匠を創作するために供した労力及び技能、並びに共同発明者又は共同創作者ではない他の従業者が提供した助言その他の援助
- (4) 使用者が、発明又は意匠の実験、展開又は実施のための資源又はサービスを取得するにあたり財産、助言、施設、予備作業又は管理業務を提供することによって発明又は意匠の創作のために行った援助
- (5) 当該発明又は意匠の実施を他者に許諾すること（他者への特許の譲渡を含む。）によって従業者が得たか又は得ることが見込まれる利益
- (6) 共同で発明を行ったか又は意匠を創作した従業者の総数

したがって、職務発明契約において報酬の金額を定める場合には、上記の要素を

<sup>8</sup> 法文では、「報酬の請求は…提出しなければならない」と定められているが、「本条第1段落及び第2段落に基づく報酬の請求」を行うことは、発明を行った従業者の権利であって、義務ではない。従業者は、職務発明契約等において使用者との間で合意した報酬の金額に満足する場合には、そもそも「報酬の請求」をする必要がなく、したがって、「報酬の請求」を知的所有権局の長官に提出する必要はない。



考慮したうえで金額を定める必要がある。

もっとも、使用者がかかる法令を遵守せずに報酬を支払った場合にいかなる効果が生じるのか（追加の報酬の支払が必要になるのか等）については、裁判例等が存在しないため明確ではないとのことである。

また、職務発明契約においては、発明の定義、発明に係る権利の保有者、権利の移転、報酬、報酬の支払期間及び支払条件、秘密保持等についても留意し、これらの事項について契約上明確に定めておくことも重要である。なお、上記のとおり従業者から争われた場合には有効性に疑義はあるものの、これまで争われた例がないことも考慮すれば、日本や中国で行われているのと同様に、使用者における規則あるいは職務発明契約において、予め報酬の計算方法を定めておき、特段問題がない限りかかる基準にしたがって報酬を支払うことが有益であると考えられる。

なお、タイにおける職務発明に係る報酬のシステムは発展途上にあることに留意されたい。タイの産業は、賃金上昇の伸び悩みにより、労働インセンティブベースから知的財産インセンティブベースへ継続的に変化を遂げつつある。現在のところ、職務発明に関する裁判例は存在しないが、多くのタイの企業、政府調査機関及び大学は、特許出願や特許権のライセンスが行われる場合等に、職務発明を理由として、従業者に対し報酬を支払っている。現地カウンセラーが知る限りにおいて、報酬の金額の範囲は、発明の重要性に応じて、発明 1 件あたり 5,000~50,000 バーツ程度とのことである。

## イ. 職務意匠

上述のとおり、タイ特許法第 65 条によれば、発明特許に関する同法第 11 条ないし第 13 条は、意匠に対して与えられる特許（意匠特許）についても準用される。したがって、職務意匠（特許を受けるための要件を満たすもの）から使用者が利益を受ける場合は、当該職務意匠を創作した従業者は通常の賃金のほかに報酬を受ける権利を有し、かかる権利は契約によって排除することはできない。

職務発明の場合と同様、職務意匠契約において、報酬の金額を定めることはできるが、かかる定めを設けていたとしても、職務意匠を創作した従業者が、使用者から当該報酬の支払を受けられなかったり、又は使用者が定めた報酬に不服があるといった場合には、知的所有権局の長官に対し、報酬額を定めるように請求することが可能である（タイ特許法第 12 条第 4 段落）。

報酬額を定めるにあたり考慮される要素についてはタイ特許法に基づく省令第 24 号第 8 条に定められている（上記ア. を参照されたい）。

なお、職務意匠が特許を受けるための要件を満たさず、かつタイ著作権法上の著

作物にあたる場合には、職務著作としての扱いを受ける（下記ウ.を参照されたい。）。

#### ウ. 職務著作

タイ著作権法上職務著作の対価の支払について特段の定めはない。使用者は従業者との間の合意において、著作権の対価の支払を行わないと定めることもできる。

## 関連法令一覧

### 1. タイ（第2章）

タイ特許法（the Patents Act B.E. 2522 (amended by the Patents Act (No. 2) B.E. 2535 and the Patents Act (No. 3) B.E. 2542)）

(<https://www.jpo.go.jp/shiryousonota/fips/pdf/thailand/tokkyo.pdf>)

([http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file\\_id=129773](http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=129773))

タイ特許法に基づく省令第25号（the Ministerial Regulations No. 25 (B.E. 2542) issued under the Patents Act B.E. 2522）

([https://www.jpo.go.jp/shiryousonota/fips/pdf/thailand/tokkyo\\_kisoku.pdf](https://www.jpo.go.jp/shiryousonota/fips/pdf/thailand/tokkyo_kisoku.pdf))

([http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file\\_id=185197](http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=185197))

タイ特許法に基づく省令第24号（the Ministerial Regulations No. 24 (B.E. 2542) issued under the Patents Act B.E. 2522）

([https://www.jpo.go.jp/shiryousonota/fips/pdf/thailand/tokkyo\\_kisoku.pdf](https://www.jpo.go.jp/shiryousonota/fips/pdf/thailand/tokkyo_kisoku.pdf))

([http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file\\_id=185216](http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=185216))

タイ営業秘密法（the Trade Secrets Act B.E. 2545 (amended by the Trade Secrets Act (No. 2) B.E. 2558)）

([http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file\\_id=129785](http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=129785))

タイ刑法（the Penal Code of Thailand）

タイ著作権法（Copyright Act B.E. 2537）

([http://www.cric.or.jp/db/world/thai/thai\\_h1.html#1-0](http://www.cric.or.jp/db/world/thai/thai_h1.html#1-0))

([http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file\\_id=129763](http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=129763))

タイ労働者保護法（第2号）（The Labour Protection Act (NO. 2) B.E. 2551）

タイ不公正契約法（The Unfair Contract Terms Act B.E. 2540）

### 2. ベトナム（第3章）

ベトナム知的財産法（the Law on Science and Technology, 2005年11月29日裁可の法律第50/2005/QH11号を改正した2009年6月19日裁可の法律36/2009/QH12）

(<https://www.jpo.go.jp/shiryousonota/fips/pdf/vietnam/tizaihou.pdf>)

(<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/vn/vn047en.pdf>)（2009年改正）

(<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/vn/vn063en.pdf>)（2005年制定法）

ベトナム技術移転法（Law on Technology Transfer, 2006年11月29日裁可の法律第80/2006/QH11）

(<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/vn/vn050en.pdf>)

ベトナム科学技術法（the Law on Science and Technology, 2013年6月18日裁可の法律第29/2013/QH13）

特許庁委託事業

新興国（タイ、ベトナム、インドネシア）における知財リスク調査

発行

日本貿易振興機構バンコク事務所知的財産部

協力

Mori Hamada Matsumoto (Thailand) Co., Ltd.

2016 年 5 月発行 禁無断転載

本冊子は、2015 年度に日本貿易振興機構バンコク事務所知的財産部が調査委託を行った Mori Hamada Matsumoto (Thailand) Co., Ltd. が実施した調査報告に基づくものであり、その後の法改正等によって記載内容の情報は変わる場合があります。また、記載された内容には正確を期しているものの、完全に正確なものであると保証するものではありません。