

人的資本経営時代の知財法務

人材・事業の国際化と知財・労働法務

TMI総合法律事務所
弁護士 瀬戸 一希

第1. はじめに

人材や事業の国際化は、企業と人の経済活動の越境性をもたらしている。その結果、これまでに検討したような、知財法務における機密情報の保護や、企業集団での知的財産のガバナンスといった問題は、より複雑化する。さらに、グローバル化や、人口減少による国内マーケットの縮小に伴い、企業が展開する事業も国際化が進んでいる。企業の雇用する人材の活動する領域が国際化したことや、国際的な労働力の受入れが進んだことは、特に労使間紛争の局面において、管轄や準拠法選択の問題として議論を生じてきた。

そこで、以下では人材や事業の国際化が、本連載がこれまでに論じてきた、機密情報の保護（第2）、コンテンツやテクノロジーの導入（第3）、キーマンやイノベーション人材の管理（第4）、グループ会社の知財管理（第5）、共同事業や共同研究・産学連携（第6）にどのように影響するのか、それぞれ検討する¹。

第2. 機密情報の保護と国際化

1. 複雑化の背景

機密情報の持ち出しへの対処は、国際的な場面においては特に困難となる。情報そのものが有体物性を有しないため、その複製や移転、持ち出しが容易であり、一度拡散・流出した情報を完全に回収することは難しい。特に流出の範囲が広くなればなるほど、対応の困難は増していくため、単純に国際的に流出する場合には、対処すべき範囲の広さから、事実上のレベルにおいて、対応は不可能に近づいていく。より企業側の事情に即した点として、指揮を出す本社と外国の現地法人との間の物理的な距離の問題や、世界的に展開する事業を把握し、管理を行うための経営資源における制約の存在も指摘されてきた²。

加えて、国内外で対応する場合、国内外で採られている対応や前提とされる慣行に相違があることにも留意する必要がある³。さらに法的なレベルでも、国内の場合とは別途の考慮が必要に

1 本連載は、機密情報の保護（第1回）、キーマンの競業避止（第2回）、コンテンツの職場・業務での利用（第3回）、テクノロジーの職場・業務での利用（第4回）、イノベーション人材の管理（第5回）、グループ会社の知財管理（第6回）、事業・研究の共同（第7回）と展開してきた。

2 服部誠＝小林誠＝岡田大輔＝泉修二『営業秘密管理 実務マニュアル』126－128頁（民事法研究会、2017年）。

なる。営業秘密の管理については、単に不正競争防止法に基づく対応のみでなく、従業員との間の就業規則や誓約書などの合意によって行われる保護・予防措置が重要であることを本連載の第1回で指摘した。これらの合意も、契約としての性質を有するため、準拠法の問題が国際的な場面では生じる。さらに、実際に企業側が従業員に法的措置を講ずる場合、国際的な場面では管轄や執行の問題を考慮する必要がある。

2. 国際的な機密情報の持ち出しに対する対応

(1) 考慮すべき点——渉外的な民事紛争における留意点

国際管轄や準拠法選択といった、越境的な紛争処理の場面においては、企業側が労働者に対して不利な法域を選択して対応をすることや、応訴負担によって労働者の保護に欠ける事態を防ぐため、一定の規定が置かれている。例えば、民事訴訟法3条の4第3項（以下「民訴法」という。）では、同法3条の3による管轄の規定が「個別労働関係民事紛争に関する事業主からの労働者に対する訴え」について適用されないとしている。これは、労働者の普通裁判籍の規定に管轄の根拠を限定することで、労働者の応訴負担を軽減する趣旨とされるが、「個別労働関係民事紛争」として管轄が制限される紛争の種類については議論が見られる⁴。ここでいう「個別的労働関係民事紛争」は、応訴負担の軽減という労働者保護の趣旨を重視する場合、不正競争防止法や労使間の誓約等の合意に違反した営業秘密の持ち出しや、競業避止義務への違反に起因する労使間の紛争をも含み得るが、反対に、企業側の負担や予見可能性についても考慮しようとする場合、これらの紛争において労働者側の応訴負担の軽減については、その重視の程度を下げる解釈もあり得る⁵。労働者保護が図られる、国際紛争処理に関する諸規定において、事業者側の利益が全く顧みられない、というものではない。

他方、民訴法上の国際管轄の問題は、民事訴訟という裁判手続で生じる問題であるが、裁判外手続(ADR)についても、同様に制約が存在してきた。東京地判平成23年2月15日(平成21年(ワ)第37494号、平成22年(ワ)第5622号)において「労働者と使用者との間の情報量や交渉力の格差及び仲裁が紛争解決手続として浸透していないわが国の現状を踏まえて、労働者保護のため、わが国において同法施行後に成立した仲裁合意について、当分の間無効としたもの」との解釈が示された仲裁法の附則4条により、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とした仲裁合意は無効とされる。近時においても、東京地判令和4年10月20日(令和3年(ワ)第389号)では、仲裁法の附則4条が問題とされている。合意内容における手続選択では、一定の制約が存在することを前提に検討を行う必要がある。

さらに、紛争解決機関を決定する管轄の問題の他に、準拠法選択の議論が存在する。法適用に関する通則法7条及び9条（以下「通則法」という。）により、準拠法については契約当事者の

3 営業秘密の関係でしばしば例となるのは、ガーデン・リーフ（Garden Leave）である。ガーデン・リーフの明確な定義はないが、退職期間まで半年を標準とする一定期間、有給休暇の取得や、給与水準を維持した状態での有閑職務への従事させることを言い、労働者が保有する情報の陳腐化や、実質的に競業避止義務を強化することが目的とされる。外資系企業の一部では導入をしようとする例がある一方、日本法の下での導入には問題点が指摘されてきた（以上につき田中勇気『営業秘密防衛Q&A』58-59頁（経団連出版、2017年））。

4 荒木尚志＝岩村正彦＝村中孝史＝山川隆一『注釈労働基準法・労働契約法 第1巻』80-81頁〔村上〕（有斐閣、2023年）。

5 神前禎「消費者契約および労働関係の訴えに関する国際裁判管轄」ジュリストNo.1386, 45頁（2009年）。