

ノウハウに職務発明として 対価請求を認めなかった裁判例の考察

角 谷 浩*

抄 録 本裁判は、大手ゲーム関連企業に勤務していた控訴人である元従業員が退職後に被控訴人である当該企業に対して提起した職務発明の裁判（令和2年（ネ）第10048号 職務発明対価等請求控訴事件，同付帯控訴事件（原審・東京地方裁判所平成30年（ワ）第36424号））である。対象となる特許は平成16年法改正前の職務発明制度下で特許を受ける権利を被控訴人に譲渡されたものであり，知的財産高等裁判所は，控訴人が求めた特許とノウハウの対価請求に対して，原判決を支持し，特許に対して約17万円の支払いを認め，ノウハウに対して対価の支払いを認めなかった。この判決で特に注目される部分は，ノウハウの取り扱いである。この判決を基にノウハウをどのように取り扱うべきか企業の立場で考察する。

目 次

1. はじめに
2. 職務発明の裁判
 2. 1 裁判の概要と争点
 2. 2 原告の主張
 2. 3 被告の反論
 2. 4 裁判所の判断
3. 裁判で取り上げられたノウハウの考察
4. ノウハウと相当の利益
 4. 1 ノウハウの種類
 4. 2 ノウハウとその効果
 4. 3 相当の利益の対象にすべきノウハウ
5. ノウハウに対する企業の対応
6. ノウハウに対する退職者のリスク対応
7. おわりに

1. はじめに

特許法第35条の職務発明の規定に関しては，平成16年法改正に現行規定の第5項が追加され，この第5項の規定に合わせて現行規定の第7項が修正された。また，平成27年に現行規定の第3項と第6項が追加された。具体的には，平成16年法改正では，従業員である発明者が職

務発明を企業に承継させた場合の「相当の対価」（現行規定第4項）は，職務発明規程などで定めることができることが明確化され，「相当の対価」を定める際に従業員との間で協議して合理的に決定しなければならないとされた（現行規定第5項）。その決定内容が不合理もしくは対価の額について職務発明規程などで定められていない場合には，その対価の額を決定しなければならない（現行規定第7項）。言い換えれば，「相当の対価」について協議して適切に定められていれば，職務発明規程などで定める額が適正な「相当の対価」となり，不服の対象とはならなくなった¹⁾。

平成27年一部改正では，職務発明の特許を受ける権利の帰属の不安定性を解消するため，契約等であらかじめ特許を受ける権利の帰属について定めている場合はその権利が発生したときに使用者等に帰属するとされ（現行規定第3項），また，企業戦略に応じた柔軟なインセン

* 学校法人 福岡大学 教授（弁理士）
Hiroshi KADOYA

タイプが可能となるように「相当の対価」の文言を「相当な利益」（相当の金銭その他の経済上の利益）と改められた（現行規定第4項¹⁾、²⁾。さらに、「相当の利益」を定める際に従業員との間で行われる協議のガイドラインが示された（現行規定第6項³⁾。

一方、職務発明訴訟に関しては、平成20年前後に旧法（平成16年改正前の特許法第35条）に基づいて多くの対価請求がなされ、現在も件数は少ないものの高額な対価の支払い判決がなされている⁴⁾。

2. 職務発明の裁判

2.1 裁判の概要と争点

本考察では、東京地方裁判所と、知的財産高等裁判所でのそれぞれの主張・判決内容等を纏めて記載する。

東京地方裁判所において、原告（X氏）（知的財産高等裁判所では控訴人）は、被告（(株)A）の競争ゲーム（競馬、競艇）で実施されている特許に対してその特許を受ける権利（特許第3864866号）を承継させた対価として約885万円（発明者が4人であるため、対価の1/4として請求）、特許にはなっていないノウハウに対して特許を受ける権利を承継させた対価として36億0643万の一部請求として約3115万円、この2つの対価請求の合計として4000万円を、被告に対して求めた事案である。

裁判として、以下が争点となっている。

- ①特許発明（請求項1, 2）に係る対価請求権の有無と額及び消滅時効の成否
- ②ノウハウに係る対価請求権の有無と額

2.2 原告の主張

(1) 特許第3864866号（発明の名称：競争ゲームの別途制御方法）

本特許の内容は、競馬ゲーム（競争ゲーム）

でのベットの操作方法に関するもので、レースにおいて当選予想が表示された複数の組み合わせのすべてに対して単一のボタンでベットが可能で、これにより遊戯者はゲームでのベット時間が短縮できるという発明である。請求項1の発明と請求項2の発明の違いは、請求項2の発明では構成要素としてオッズが指定できることが含まれている。

1) 請求項1の発明について

請求項1の発明は4種類の被告製品1のうち、被告人が実施を認めている1種類の製品以外の残りの3種類についても、被告の公式のホームページより実施していることが推認される。

2) 請求項2の発明について

請求項2の発明は10種類の被告製品2に実施されている。このうち2種類については発明構成のステップが異なるが、ステップの途中でキャンセルボタンを押すことで、異なるステップは含むものの、全体として発明の構成の通りステップが実施されている。また、残りの8種類の製品についても、発明の構成の一つを備えない相違部分があるが、その部分は発明の本質部分ではなく均等であるから、請求項2の発明は被告製品2の10種類のすべてに実施されている。

(2) ノウハウについて

この競馬ゲームでは、レースの出走馬とは別にプレイヤーがあらかじめ馬主として、競走馬を生産・所有・調教し、競馬ゲームに参加させることができる。このノウハウは、プレイヤーが所有する競走馬に「活力値」という指標を取り入れ、この競走馬をレースに参加させた場合に、メダルの支払い、競走馬の生産・調教・餌やり、過去のゲーム賞金獲得によって「活力値」を増減させる。さらに、この「活力値」は、レースでの競走馬の体力消費、賞金等でもらえる期待値などから増減され、この「活力値」をプレイヤーによって育成された競走馬ごとに取り入れ

ることによって、レースでの不公平さを解消させたものである。

このノウハウは、被告製品1、被告製品2及び5種類の被告製品3のすべてで実施されている。

(3) 被告の製品と対価の内訳

1) 特許の対価の内訳

請求項1の発明が実施されている被告製品1(売上：約117億円)、請求項2の発明が実施されている被告製品2(売上：約355億円)、超過売上の割合(30%)、仮想実施料率(5%)、被告の寄与度(50%)であるとして、対価の額は、売上(約472億円)×超過売上の割合(30%)×仮想実施料率(5%)×(1-被告の寄与度(50%))×発明者数(1/4)=約885万円となる。

2) ノウハウの対価の内訳

ノウハウが実施されている被告製品1、被告製品2、及び被告製品3(売上：約377億円)とし、被告製品1の対価の額は、売上(約117億円)×超過売上の割合(50%)×仮想実施料率(10%)×(1-被告の寄与度(10%))×ノウハウの寄与度(90%)=4.7億円。被告製品2の対価の額は、売上(約355億円)×超過売上の割合(50%)×仮想実施料率(10%)×(1-被告の寄与度(10%))×ノウハウの寄与度(90%)=14.4億円。被告製品3の対価の額は、売上(約376億円)×超過売上の割合(50%)×仮想実施料率(10%)×(1-被告の寄与度(10%))×ノウハウの寄与度(100%)=16.9億円。

従って、ノウハウの対価は合計で約36億円となる。

2. 3 被告の反論

(1) 請求項1の発明

請求項1の発明については、被告製品1のうち1種類のみ実施されていることは認めるが、それ以外の製品について実施されているか知ら

ない。

(2) 請求項2の発明

請求項2の発明については、この発明と被告製品上の動作ステップが異なるため実施しておらず、その相違部分は均等でもない。

(3) ノウハウ

ノウハウが存在していたのか、原告から届け出もなく譲渡された事実もない。仮にノウハウが存在していたとしても、それは発明ではなく人為的取り決めにすぎない。また、プログラムを担当していたとしても、それは法人著作にすぎない。本件ノウハウの趣旨としては原告による独創的なものではなく、他のゲームとの関係で進歩性がない。

2. 4 裁判所の判断

(1) 請求項1の発明

請求項1の発明については、原告が主張する4種類の被告製品1のすべてで実施していたものと言え、対価請求権が存在する。ただし、3種類の製品についてはすでに時効が成立している。すなわち、3種類の製品については被告の実施補償金の支給日である起算日から、民法が規定する債権の消滅時効の期間である10年が既に経過している。

原告が受けるべき対価の額としては、仮想実施料率を5%、会社の貢献度を95%として約17万円を対価の額として算定される。

(2) 請求項2の発明

請求項2の発明については、オールベットを選択してそれをキャンセルし、全く同一のベットを繰り返すことは、通常想定される操作といえるもので、通常想定されない操作をもってその操作が被告製品の構成であるとは認められない。

また、ステップの相違は均等との主張であるが、その相違部分は請求項2における従来技術に見られない特有の技術的思想を有する特徴的部分にあたるもので、均等の要件を満たさない。

したがって、請求項2の発明は被告製品2に実施されているとは認められない。

(3) ノウハウ

ノウハウの要点は、予測ゲームと馬主ゲームを組み合わせたゲームにおいて、完全確率抽選方法を採用したものと解される。被告製品の販売以前に他社から予想ゲームと馬主ゲームを組み合わせたゲームが販売されていたことが認められ、完全確率抽選方法を採用することは、保護に値すべきノウハウと言えない。

すなわち、当業者であれば当然に試みる技術的範疇にあるものと言わざるを得ず、発明として保護される程度に至る、被告に独占的利益をもたらすような独占の利益が生じていると評価するに足りるノウハウは存在しない。したがって、ノウハウに対価請求権が存するという事はできない。

本件は控訴により知的財産高等裁判所で争われ、付帯請求により原判決の一部が補正されたが、原判決が支持され控訴人に認められた対価の額は約17万円のみであった。

また、ノウハウに関して知的財産高等裁判所では、「本件ノウハウは、特許登録されていない職務発明として主張されているものであるところ、特許性を有する発明でなければ、これを実施することによって独占の利益が生じたものということはできず、特許法35条3項に基づく相当の対価を請求することはできないと解される。」とも述べている。

3. 裁判で取り上げられたノウハウの考察

(1) ノウハウと発明

ノウハウという言葉は、必ずしも技術に関連しないものも含まれるが、特許法第35条の職務発明の対象はあくまでも発明である。発明は、「自然法則を利用した技術的思想の創作のうち高度のものをいう」（特許法第2条第1項）であるから、商談のノウハウ、教え方のノウハウなどは含まれない。

(2) 裁判所が示したノウハウ

裁判所は、職務発明として対価請求ができるのは特許性を有する発明に限ると述べている。特許法第35条第4項では、「相当の利益を受ける権利を有する。」と規定しているから、特許を承継した使用者等に独占による利益が生じて

< 職務発明対価請求事件訴訟 >

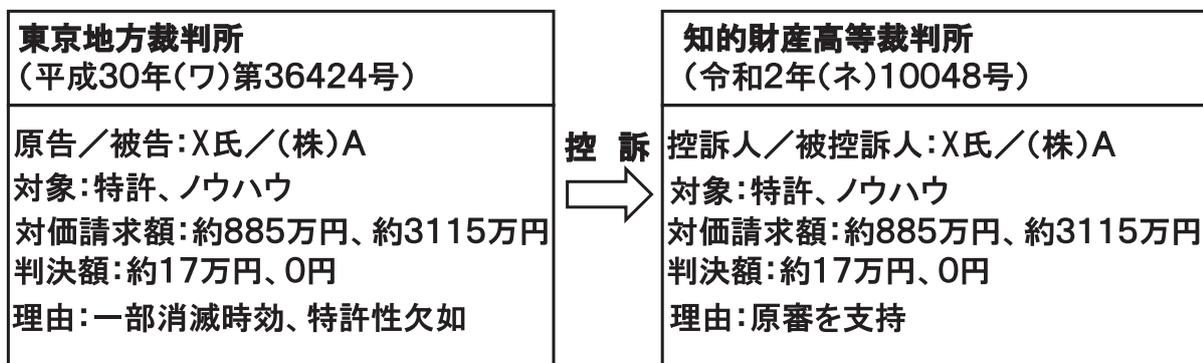


図1 原審と控訴審の概要

いなければ、それに対応する「相当」の利益（対価）も生じない。すなわち、独占的利益が生じないノウハウは、対価請求の対象とはならないことになる。

(3) ノウハウと特許権

特許法第35条第4項では、「①使用者等に特許を受ける権利を取得させ、②使用者等に特許権を承継させ、③使用者等のため専用実施権を設定したときには、「相当の利益を受ける権利を有する。」と規定している。したがって、「①使用者等に特許を受ける権利を取得させ」の文言から、必ずしも使用者等に取得させた時点で発明に特許権が付与されていなくとも、「相当の利益」を受けることができる。

よって、使用者等に独占的利益を生じさせることができる発明であれば、登録未登録を問わずに現在または将来において「相当の利益」を受けることができることになる。また、ノウハウは特許権が取得されずにすべての内容が公開されると何人も使用が可能となり、独占排他性がなくなるため、職務発明の対価の対象ではなくなる。

すなわち、職務発明の対象となるノウハウは、言い換えると、特許性がある秘匿された発明と言える。

(4) 法人著作

被告は、原告が主張するノウハウの存在に対して「プログラムを担当していたとしても、それは法人著作にすぎない。」と述べている。この主張に対して裁判で取り上げられてはいないが、被告が主張しているのは、そのノウハウは、①法人等の発意に基づき、②その法人等の業務に従事するものが職務上作成するプログラム（著作権法第15条第2項）、の職務著作に該当すると述べている。

すなわち、職務著作の場合は特許法第35条が

規定している「相当の利益」について、著作権法上の規定が存在しないので、被告はそのノウハウは対価の対象でないと反論している。ただし、この反論に関して裁判所の言及はなかった。

4. ノウハウと相当の利益

4.1 ノウハウの種類

秘匿される発明には、特許性がある有用な発明と、特許性はあるが特許出願するメリットが小さい発明が存在する。

特許性がある秘匿される有用な発明として、特許権を取得しても、第三者が特許侵害をしているかどうかの判断やその立証が困難な発明などが該当する。例えば、製造方法や企業内部で使われる生産装置など、特許出願して発明が公開されると、逆に第三者への技術情報の提供となり自社競争力を低下させるなどデメリットが大きい。そのため、企業戦略上、特許出願は行わずに多くは秘匿とする。

次に、特許性はあるが特許出願するメリットが小さい発明として、特許出願すれば特許権は取得できるが第三者が実施しない発明や実施をあえて望まない発明などが該当する。例えば、複数の代替え技術があり、その発明を実施することが最も効果的であるともいえない発明など、出願費用や人件費などを考慮して秘匿にする場合がある。

それ以外に、特許性がある有用な発明であるにもかかわらず、発明者が特許を意識せず、企業に届け出をしていない発明も存在する。

4.2 ノウハウとその効果

(1) 秘匿される有用な発明の場合

秘匿される有用な発明の場合には、特許権は発生しないが、企業自体に大きな利益をもたらす場合がある。例えば、生産効率を5%向上させるとか、安価な原料で従来と同じ品質の製品

を製造できる製造方法の発明などがある、その他にも、製品の性能が極めて向上するが、その内容が製品のリバースエンジニアリングによっても解読が困難なソフトウェアやハードウェアなどブラックボックス化された有用な発明などがある。このような発明に対して特許出願は一般には行われませんが、企業の収益に大きく貢献することになる。

一方、企業の職務発明規程では、特許権が発生することを前提とした報償になっていることが多い。そもそも、報償金が支払われる前提として、その発明に特許権が成立して、企業が独占排他的に実施して、利益を上げることが要件となっているからである。

しかし、上述のように秘匿される有用な発明も、特許権が発生した発明と同様に企業に独占排他的な利益を生じさせる発明であるから、報償の対象にすべきであると考えられる。また、このような発明に対して報償を行うことによって、技術者の改善意欲、技術開発意欲等が増加して、報償金額以上に、大きなメリットを企業に生じさせる可能性が高い。

(2) 特許出願するメリットが小さいため特許出願されない発明の場合

発明者から届け出があった場合に、発明が先行技術から容易であるとか、特許権を取得しても代替え技術がたくさんあって実施されたとしても自社のみで、出願するメリットがない、またはメリットが少ない場合は、特許担当者から先行技術や代替え技術などを提示して発明者に納得してもらえれば、特許出願をしなくとも職務発明の訴訟のリスクはほとんどないと思われる。

しかし、発明者が納得しない場合には、発明が公開されることによって企業にダメージがないときには、企業が特許を受ける権利を承継せずに、発明者に返還することも一つの方法であ

る。

一方、公開されることに問題がある場合には、報償金支払いの対象にすべきだと考えられる。すなわち、特許出願しないことが知財担当者の恣意的判断として捉えられれば発明者との信頼関係が損なわれ、職務発明の訴訟リスクが発生する。このようなことにならないように、知財担当者は発明者ができるだけ納得できるような説明を心掛けなければならない。

(3) 届け出がされていない特許性がある発明の場合

裁判では、ノウハウに対して、発明の対価請求がなされているが、被告は、「ノウハウが存在していたのか、原告から届け出もなく譲渡された事実もない。」と主張している。これに対して、原告は反論していないので、届け出はされていないと推測される。一方、裁判所は被告の主張に対して特に言及はせず、原告が対価の請求を主張するノウハウに対して特許性の有無を判断している。

特許法第35条の対価請求の要件として、発明の届け出が必要であるとの文言はなく、また、実際に被告がノウハウを製品に実施していることから、企業にそのノウハウが承継されていることは明らかである。したがって、届け出の有無よりは実質的に特許を受ける権利が企業に承継されているか否かで判断すべきである。

発明者から企業に届け出がなく、その発明が実施されて公知になってしまった場合は、その発明に対して、企業には独占排他権は生じず、発明の実施に対して独占的利益は得られないこととなる。

しかし、届け出がない発明でも製品等を実施され、上述のようなブラックボックス化された有用な発明であれば、公知とはならず、その発明によって企業が独占的利益を受ける場合がある。このような発明は、製品に実施される前に

特許担当者であってもその存在に気づくことは困難であるから、発明者からそのような主張があった場合に報償金支払いの対象にすべきだと考えられる。

4. 3 相当の利益の対象にすべきノウハウ

以上の考察から、企業において、特許法第35条第4項の「相当の利益」の対象にすべきノウハウは、①秘匿される特許性がある有用な発明と、②特許性はあるが特許出願するメリットが小さいため特許出願されない発明であって公開されることに問題がある発明、③すでに実施されている発明であってブラックボックス化され公知にはならない有用な発明となる。

5. ノウハウに対する企業の対応

(1) ノウハウが一般的な特許発明と異なる点

ノウハウに関しては、実際に特許出願されて特許権が発生していないため、特許権のように独占排他性を有する存続期間が出願から20年という制限がない。そのため、独占的利益が企業に生じている限り報償の対象とすることもできる。

また、特許性の審査がなされないため、正確な特許性の判断は困難である。それ以外にも、秘匿されるため、原則として第三者にはライセンスされない、などの特徴がある。

(2) 報償の方法

企業がこのようなノウハウに対して職務発明の訴訟を提起されないためには、少なくともノウハウに対しても何らかの報償を行うべきである。ノウハウに対して報償を行わないとすると発明者は、企業が発明の価値を認めていない、さらには、企業が発明者の人的価値を認めていない、と受け止められる恐れがある。多くの場合、職務発明の訴訟の原因は、このような企業への不満が要因となっていると推測されるため

である。

参考として、報償金の額を計算するのであれば、ノウハウの特異性より自己実施による算定となる。ノウハウによる報償金額(対価の額)は、

対価の額 = 超過売上 × 仮想実施料率 × 発明者の貢献度 (1 - 会社の貢献度) × ノウハウの寄与率、となる。

裁判所は、ノウハウに対してではないが特許の請求項1の発明に対して仮想実施料率を5%、会社の貢献度を95%とし、対価の額を算定している。会社の貢献度95%については、多くの裁判で同一の料率が採用されている⁵⁾。また、仮想実施料率は業界によって異なるため、業界での実施料率を基にし、製品のライフサイクルなどを考慮して報償金額を決定してもよい。

その他のノウハウの報償方法として、特別賞、優秀賞、貢献賞などのランクを設けて、一括金で報償することも考えられる。報償方法は、平成27年の一部改正により対価に限らず、広く「相当の利益」とされ、例えば、使用者等が費用を負担することを条件として発明者に留学の機会を与えるなど企業戦略に応じた柔軟なインセンティブ施策を講じることができるようになっている³⁾。

ところで、企業の職務発明規程でノウハウを新たな報償の対象とすることは利益規定の追加と考えられるが、従業員への周知を図り、意見聴取などを行う必要があると考えられる。

6. ノウハウに対する退職者のリスク対応

ノウハウは、特許出願を行ってないため企業側に独占排他権がなく、退職者が競合他社に就職してそのノウハウを使用し、または逆に特許権を取得する可能性がある。秘匿されるノウハウは、本来製品などからその内容を把握することが困難な発明であるから、転職先で使用されても、そのノウハウが使用されたか判断できない

い。一方、退職者の転職先で特許権が取得された場合には、転職元の企業は先使用⁶⁾を主張することもできるが、実施できる範囲が限定される場合もあり（特許法第79条）、また一方で、発明が公開されることによって転職元企業の競争力が低下することも考えられる。

そのため、退職者に対しては、退職後も秘密義務があるノウハウについて、その範囲を明確に伝えるとともに、その対象となるノウハウは場合によって、不正競争防止法の営業秘密に該当し、新たな就職先で開示すると刑罰の対象となることを伝えておく必要がある。

実際に退職者が転職先で営業秘密を漏らしたとして裁判となった事件として、例えば、大手半導体メーカーの元技術者だった被告が、転職した韓国企業SKハイニックスに対して、フラッシュメモリーに関するデータを提供したとして、懲役5年、罰金300万円の判決⁷⁾や、大手塗料メーカーの元執行役員が競合他社である転職先に塗料の原料や配合量の製造情報を漏らしたとして、懲役2年6月、執行猶予3年、罰金120万円の判決⁸⁾などがある。転職先に漏洩したこれらのノウハウが特許権の取得できるノウハウであったかは分からないものの、退職者が誤って営業秘密を転職先に漏らして裁判などの事件に発展しないためにも、企業側から退職者にノウハウの存在について十分説明しておく必要がある。

同時に、企業側もそのノウハウが、不正競争防止法の要件に合致するように、営業秘密としてしっかりと管理しなければならない（不正競争防止法第2条第6項⁹⁾）。

また、退職者は自分のスキルを活かして、その能力を転職先で発揮するために転職する場合がほとんどであるため、転職元企業で取得したすべての技術に対して秘密情報であるなどとして、退職者を過度に拘束することがないようにしなければならない。

例えば、企業では、退職後にも発明者に特許の報償金を支払っていることが多いため、人事部から退職者リストを入手して、知財部で退職者の特許を調査し、退職者説明会で、該当者に対して報償金が支払われる可能性があること、住所変更があった場合には必ず企業に届け出ること、などを説明している。この退職者リストを入手した時点で、企業で管理しているノウハウに関係する退職者がいる場合にはそのノウハウは企業の秘密事項に該当することを伝えることもできる。また、退職者の所属していた部署で秘密にすべきノウハウがある場合には直接当該部署から退職者に伝えるなど、秘密にすべきノウハウをはっきりと提示してあげることが退職者を過度に拘束しないことにつながると考えられる。

7. おわりに

今回の裁判例では、発明として企業へ届け出されていないノウハウの対価請求が争われ、特許性を有さないとしてその請求は認められなかったものの、逆に特許性が認められれば対価請求が認められていたことになる。

このことは、今まで企業では従業員に対して報償金の支払いを予定していないノウハウが裁判の争いの対象となっている。発明の内容、価値観などは、社会情勢、時代の流れとともに変化するため、裁判となって企業に必要以上に労力や金銭的負担を発生させないために、発明だけでなくノウハウにも対応できるように職務発明規程を柔軟に改正していく必要がある。

注 記

- 1) 平成16年特許法等の一部改正 産業財産権法の解説（社団法人発明協会）pp.137～173
- 2) 工業所有権法逐条解説（第21版）発行年度2020年5月30日
- 3) 経済産業省告示第百三十一号 特許法第35条第

- 6項の指針（ガイドライン） p.28
https://www.jpo.go.jp/system/patent/shutugan/shokumu/document/shokumu_guideline/guideline_02.pdf
- 4) 平成30年10月4日判決言渡 平成28年(ワ)第4107号 職務発明の譲渡対価請求事件（判決額約4728万円）
https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/265/088265_hanrei.pdf
令和2年6月30日判決言渡 平成30年(ネ)第10062号 職務発明対価請求控訴事件（原審 東京地方裁判所平成27年(ワ)第1190号）判決額約2959万円
https://www.ip.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/603/089603_hanrei.pdf
令和元年9月11日判決言渡 平成29年(ワ)第14685号 職務発明対価請求事件
口頭弁論終結日 令和元年5月31日（判決額約226万円）
https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/089/089089_hanrei.pdf
- 5) 平成22年(ワ)第10176号 職務発明対価請求事件、平成24年(ワ)第2689号 職務発明対価請求事件、平成22年(ワ)第25934号 職務発明対価請求事件、平成19年(ネ)第10056号 不当利得返還等請求控訴事件、平成29年(ワ)第14685号、平成27年(ワ)第1190号 職務発明対価請求事件
- 6) 吉藤幸朔 特許法概説（第10版）p.486先使用権はノウハウ保護説 発行年度1994年12月10日
- 7) 日本経済新聞2015年9月5日
https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG04H5P_U5A900C1000000/
- 8) 裁判官☆データベース
<https://judge.memo.wiki/d/%CC%BE%B8%C5%B2%B0%C3%CF%C8%BDR2.3.27%A1%A1C9%D4%C0%B5%B6%A5%C1%E8%CB%C9%BB%DF%CB%A1%B0%E3%C8%BF%C8%EF%B9%F0%BB%F6%B7%EF>
（2020年03月27日12時43分 時事ドットコム）（判決番号 平成28(わ)471 不正競争防止法違反 令和2年3月27日 名古屋地方裁判所）
- 9) 不正競争防止法では、営業秘密であるためには、秘密管理性、有用性、非公知性の3つの要件を満たすことが必要である。
（URL参照日は全て2021年11月8日）

（原稿受領日 2021年11月12日）

