

國立臺灣大學法律學院法律學系

碩士論文

Department of Law

College of Law


National Taiwan University

Master Thesis

我國與日本勞工離職後競業禁止約款效力之比較法研究

A Comparative Study on Post-Employment Covenants

Not to Compete between Taiwan and Japan



何宗霖

Zong-Lin He

指導教授：王能君 博士

Advisor: Neng-Chun Wang,

Doctor of Laws

中華民國 100 年 1 月

Jan, 2011

謝辭

本篇論文的完成，首先要感謝的就是指導教授王能君老師。沒有王老師的耐心指導，我絕對無法寫出這本論文。雖然我一直很「匪類」地說要當「第二個」沒畢業的門生，但是老師從來沒有放棄過我，讓我自己更無法放棄自己。除了學業之外，王老師在生活上也充分給予照顧與關心，藉著這本論文的完成，來感謝老師！

其次要感謝的是擔任口試委員的黃程貫老師及侯岳宏老師，黃老師與侯老師指出這本論文之不足之處，讓我有機會修改以提升論文的完成度，學生在此一併致上謝意。

再者要感謝台北大學勞動法研究中心論文舉辦論文中間報告，讓我有機會在邱駿彥老師、郭玲惠老師及侯岳宏老師面前報告我的論文，並請聆聽三位老師惠賜的寶貴意見。在論文寫作至一半時，能夠重新審視自己論文的盲點及思慮不週之處。另外，2009年第2梯律訓時，很幸運的能夠當面請教陳金泉律師的意見，感謝三位老師與陳律師。

也要感謝王兆鵬老師、曾宛如老師、林仁光老師、汪信君老師、林明昕老師、黃詩淳老師，在學校巧遇時，老師們總是親切的詢問學生論文進度並給予鼓勵與打氣，增添了我論文寫作的信心。

去北海道大學一年的留學生活，受到道幸哲也老師、鈴木賢老師、林成蔚老師的指導與照顧，寄宿家庭中川一家人協助我快速適應日本生活，陳鵬鵬學長、鄭明政學長、楊迪耕學長、黃淨愉學姐等給予許多幫助，博士班戶谷義治學長及以松田朋彥為首的ゼミ生們幫助我很快的融入日本生活。另外，珮琪學姐、高高、書書、賴ㄟ、張智程、菲菲、安安、惠庭瞎妹等人也讓我的留學生活變得多采多姿，藉此一併感謝。特別要感謝的是溝追ㄟ，除了協助我蒐集台灣沒有的文獻之外，也陪伴我撰寫論文，讓我有努力的動力！

種子論壇及論文研討會時，感謝李明鴻法官、蔡瑞麟律師惠賜寶貴意見。感謝同門的志崴及瑞紅在我火燒屁股的時候協助我蒐集判決，雅心幫忙記錄，姿秀、文麗及翊雯的鼓勵。另外也要感謝一起準備考試的戰友老詹、烏龜、馬蚤、小魚、猴子、阿梅、妮妮、娘Q、摸摸、永鴻哥、二哥等，以及律訓結交的好朋友美美、雞雞中、西打、阿烈、勃勃、陶陶、Peggy等人的鼓勵及容忍我在焦慮的時候做出許多心神喪失的舉動。

最後我要感謝我的家人，能夠讓我任性的做我自己想做的事，沒有你們的包容及幫助，我無法順利的拿到學位。

中文摘要

競業禁止約款近年來逐漸擴及各個行業，非僅限於高科技行業，且不問勞工職位之高低，常被雇主要求簽訂離職後競業禁止約款。然而，若勞工負有離職後之競業禁止義務，可能無法活用其原本熟悉之知識或技能以謀生，對其憲法上所保障之職業選擇自由、工作權或生存權造成侵害。因此，有必要對此類約款設定其有效性之要件，以兼顧勞資雙方權益。

我國實務上競業禁止約款效力之審查標準，目前廣泛使用的五標準說、四標準說、三標準說，就筆者研究發現係參考自日本法上之競業禁止法理而來。因此，在各該審查標準之判斷上，日本法上之見解值得我國參考，能夠藉此提升我國實務判決之精度及可預測性。

然而，綜觀我國實務見解對於勞工離職後競業禁止約款之審查，仍未見一致之見解。在勞委會提出之修正草案，明文規定競業禁止約款之要件，或許能夠平息實務上採取約款效力判斷架構之分歧。不過，由於競業禁止約款內容（正當利益、區域、期間、代償措施等）之正當性及合理性，仍須因應各行業之特殊性，藉由司法機關累積一定案件形成標準。因此，我國之競業禁止法理，仍值得觀察與期待。

關鍵詞：競業禁止、代償措施、營業秘密、工作權

Abstract

In recent years, the covenant not to compete gradually expanded to every single profession, not only to high technology businesses but also to lower position labors. They are always requested to sign the post-employment covenants not to compete by their employers. However, the labors could not make flexible use of their knowledge and skills to live which conflicts with the occupational option rights, the right to work or the right to live when they have the duties of the post-employment covenants not to compete. It must therefore be set up valid conditions for giving consideration to the rights to both labors and employers.

With regard to the review criteria of the covenant not to compete, the theories of five criteria, four criteria and three criteria have been widely used in practice of court in our country. After further research, my findings indicated that the criterion of judgement is in fact based on Japan case law theory. It is clear therefore that the Japan case law theory is worth referring while having a judgment of review criteria, and to improve the precision and the predictability of practical judgment.

In terms of post-employment covenants not to compete, there are still no consistent opinions in our country. However, after the Council of Labor Affairs proposed the amendment and to clearly stated the conditions of covenants not to compete, the problem of divergence of views might be solved.

Whereas, the legitimacy and rationality of covenant not to compete (proper benefit, region, period, compensation payment, etc.) must be in accordance with all kinds of businesses and to form a criterion according to case accumulation by judicial authority. On this basis it may be inferred that it seems still more effort must be invested into the covenant not to compete in our country before it can mature.

Key words: the post-employment covenant not to compete, compensation payment, trade secrets, the right to work

目次

第一章 緒論	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究範圍與研究方法.....	2
第二章 日本法上離職後競業禁止約款之效力	6
第一節 離職後競業禁止之概說.....	6
第一項 競業禁止之意義.....	6
第二項 離職後競業之目的及其所存在之問題.....	6
第三項 離職後競業禁止義務於實務上之紛爭態樣.....	7
第二節 離職後競業禁止義務之法的根據.....	7
第一項 不正競爭防止法.....	8
第二項 勞動契約上之附隨義務.....	9
第三項 競業禁止約款與其類型.....	12
第四項 工作規則作為離職後競業禁止義務之法律上根據.....	13
第五項 團體協約作為離職後競業禁止義務之法律上根據.....	14
第三節 競業禁止義務與保密義務之關係.....	15
第一項 保密義務之意義.....	15
第二項 離職後之保密義務.....	16
第三項 離職後保密義務之要件.....	17
第四節 競業禁止義務與不正競爭防止法之關係.....	17
第一項 根據・要件二分論.....	17
第二項 不正競爭防止法與競業禁止義務嚴加區別論.....	18
第五節 小結.....	19
第三章 日本法上離職後競業禁止約款有效性之判斷	22
第一節 1970 年前之實務見解.....	22
第一項 戰前之實務見解.....	22
第一款 法院判決.....	23
第二款 學者對於上述三判決之評析.....	24
第二項 戰後之實務見解.....	25
第三項 小結.....	27
第二節 FOSECO JAPAN LTD.事件－奈良地方法院裁定.....	28
第一項 裁定概要.....	28
第二項 評析.....	31
第三節 1970 年後至不正競爭防止法修正前之法狀況.....	32

第一項 實務見解之分析.....	32
第二項 此時期實務見解之特徵.....	38
第四節 不正競爭防止法修正後之法狀況.....	39
第一項 雇主之正當利益.....	40
第二項 勞工離職前之職務或地位.....	43
第三項 競業禁止之期間、地域、職務種類之範圍.....	43
第四項 代償措施.....	45
第一款 學說見解.....	45
第一目 代償要件論.....	45
第二目 代償要素論.....	47
第三目 小結.....	48
第二款 實務見解.....	48
第三款 代償措施之型態.....	49
第五項 競業行為具顯著背信性.....	50
第六項 勞工職業生涯之形成.....	51
第七項 程序要件.....	51
第八項 小結.....	52
第五節 合理性限定解釋.....	53
第六節 日本勞動契約法之立法建議.....	55
第四章 我國法上離職後競業禁止約款有效性之判斷	59
第一節 離職後競業禁止之意義及其機能.....	59
第二節 離職後競業禁止義務之根據.....	60
第一項 當事人間之合意.....	61
第二項 工作規則.....	63
第三節 我國實務上對競業禁止約款有效性審查標準之形成與演變.....	64
第一項 實務見解概說.....	65
第二項 五標準說出現前之審查標準.....	66
第一款 寬鬆審查標準之提出.....	66
第二款 改變之徵兆－合理審查之出現.....	68
第三款 此時期實務見解之特徵.....	69
第三項 五標準說之登場－台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決	69
第一款 判決概要.....	69
第二款 評析.....	72
第四項 五標準說出現後實務見解之轉變.....	74
第一款 最高法院寬鬆審查及合理審查之沿用.....	74
第一目 寬鬆審查之沿用.....	74

第二目 合理審查.....	75
第二款 五標準說之支持.....	76
第三款 四標準說之形成.....	77
第四款 三標準說之形成.....	79
第五款 實務見解之最新發展.....	80
第一目 最高法院最新見解.....	80
第二目 民法債編修正之影響.....	81
第五項 小結－實務見解之特徵.....	82
第四節 我國學說對競業禁止約款有效性之判斷.....	83
第一項 學說概說.....	83
第一款 採用四標準說之學說.....	84
第二款 採用三標準說之學說.....	86
第三款 採三步驟審查之學說.....	88
第二項 學說之特徵.....	89
第五節 不具合理性之競業禁止競業約款之法律效果.....	89
第一項 全部無效.....	90
第二項 限縮解釋維持效力.....	92
第三項 小結.....	95
第六節 小結－建立審查架構之嘗試.....	97
第一項 競業禁止法理立法化之動向－勞基法修正草案.....	97
第二項 本文見解.....	99
第五章 我國法院審查架構之考察與檢討	103
第一節 判斷步驟之設定.....	103
第一項 三步驟審查.....	103
第一款 台南地方法院 88 年勞簡上字第 6 號判決.....	103
第二款 簡評.....	106
第三款 其他案例之檢討.....	107
第二項 蘊含審查步驟意味之實務見解.....	109
第三項 小結.....	111
第二節 「雇主具值得保護正當利益」之認定.....	112
第一項 學說見解.....	112
第二項 實務見解分析.....	115
第一款 A 型（重視研發、生產等資訊）	115
第二款 B 型（重視客戶資料、產品價格等資訊）	120
第三款 C 型（重視與客戶之信賴關係）	125
第三項 本文見解.....	128
第三節 約款限制之合理性.....	129

第一項 勞工在職中之職位.....	129
第二項 競業禁止限制之區域、期間、職業活動.....	130
第一款 限制之區域.....	130
第二款 限制之期間.....	131
第三款 限制之職業活動.....	132
第一目 判斷標準與法院判決.....	132
第二目 本文見解.....	133
第三項 代償措施.....	134
第四節 小結.....	138
第六章 結論與展望	139
參考文獻	144
附錄一 本文研究基礎之我國判決一覽表	151



文獻略語對照

一、中文文獻（依姓氏筆畫順序）

李惠宗＝李惠宗，禁止跳槽的程式設計師，台灣本土法學雜誌，第 33 期，2002 年 4 月。

李建良＝李建良，競業禁止與職業自由，台灣本土法學雜誌，第 15 期，2000 年 10 月。

林更盛・三步驟＝林更盛，離職後競業禁止約款的審查：三步驟-評台南地方法院八十八年度勞簡字第六號判決-，月旦法學雜誌，第 111 期，2004 年 8 月。

林更盛・研究（二）＝林更盛，「勞動法案例研究（二）」，五南圖書出版，2009 年 3 月。

林更盛・控制＝林更盛，「論契約控制－從 Rawls 的正義理論到離職後競業禁止約款的控制」，翰蘆圖書出版有限公司，2009 年 3 月。

邱駿彥＝邱駿彥，「勞工競業禁止契約有效性認定基準之研究」，行政院國家科學委員會專題研究成果報告（精簡版），2010 年 8 月 15 日。

參考手冊＝行政院勞工委員會勞資關係處，「簽訂競業禁止參考手冊」，行政院勞工委員會，
<http://www.cla.gov.tw/site/business/414ea820/4899118b/files/data.pdf>，最後瀏覽日期：2010/12/22。

郭玲惠＝郭玲惠，勞工保密義務於競業禁止約款之法律意義，萬國法律，第 131 期，2003 年 10 月。

黃程貫＝黃程貫，「員工離職後競業禁止約款之研究」，行政院國家科學委員會專題研究成果報告，2004 年 7 月 28 日。

劉志鵬＝劉志鵬，「營業秘密之保護與競業禁止義務—勞工離職後競業禁止法理之研究」，二十一世紀勞動法的新發展學術研討會，台灣勞動法學會，2002 年 9 月 14 日、15 日。

臺灣勞動法學會＝臺灣勞動法學會編，「勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望」，二版，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月。

二、日文文獻（依日文五十音順序）

（一）判例集

判時＝判例時報

判タ＝判例タイムズ

民集＝民事裁判例集

労判速＝労働判例速報

労判＝労働判例

労民集＝労働関係民事裁判例

(二) 一般文献

石橋＝石橋洋『競業避止義務・秘密保持義務』（信山社、1版、2009年）

石橋・移動＝石橋洋「会社間労働移動と競業避止義務－退職後の労働者の競業避止義務を中心に」日本労働法学会誌84号（1994年10月）

小川＝小川美和子「アメリカにおける雇用関係終了後の競業行為の規制」本郷法政紀要5号（1996年12月）

小畑＝小畑史子「退職した労働者の競業規制」ジュリスト1066号（1995年5月1日）

香川＝香川孝三「競業避止義務・秘密保持義務の現代課題」西村健一郎等編『新時代の労働契約法理論－下井隆史先生古稀記念－』（信山社、2003年3月）

川田＝川田琢之「競業避止義務」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第4巻－労働契約』（有斐閣、2000年10月）

後藤＝後藤清『転職の自由と企業秘密の防衛』（有斐閣、初版、1974年11月）

後藤・手段＝後藤清「退職者の競業禁止－競争会社への移動防止のための法的手段」日本労働協会雑誌136号（1970年7月）

後藤・判例＝後藤清「退職者の競業禁止契約に関する判例の総合研究」福岡大学法学論叢17巻3号（通巻44号）（1972年12月）

菅野＝菅野和夫『労働法』（弘文堂、9版、2010年4月）

田村・思考＝田村善之『競争法の思考形式』（有斐閣、初版、1999年3月）

田村・概説＝田村善之『不正競争法概説』（有斐閣、2版、2003年9月）

土田＝土田道夫「競業避止義務と守秘義務の関係について－労働法と知的財産法の交錯－」『労働関係法の現代的展開－中嶋士元也還暦記念論集』（信山社、初版、2004年11月）

土田・流動化＝土田道夫「労働市場の流動化をめぐる法律問題（上）」ジュリスト1040号（1994年3月1日）

道幸＝道幸哲也「競業避止義務制約の法理」知的財産法政策学研究11号（2006年5月）

西谷＝西谷敏『労働法』（日本評論社、1版、2008年12月）

野田＝野田進「労働力移動と競業避止義務」季刊労働法160号（1991年8月）

三島＝三島宗彦「競業避止約款の効力」『労働法の判例』（有斐閣、1972

年12月10日)

山口浩一郎＝山口浩一郎「競業避止義務に違反した者に対する退職金不支給規定の効力」ジュリスト991号(1991年12月1日)

山口俊夫＝山口俊夫「労働者の競業避止義務」東京大学労働法研究会編『労働法の諸問題—石井照久先生追悼論集』(勁草書房、1974年)



第一章 緒論

第一節 研究動機

所謂「競業禁止」，係指「事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定在在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作」而言。¹競業禁止之類型繁多，有經理人或董事與公司之競業禁止，也有加盟店之競業禁止，以及勞工與雇主之競業禁止等。

其中，勞工受競業禁止之限制又可區分為在職中及離職後兩種型態加以討論。關於前者，勞雇關係存續期間，勞工除有提供勞務的義務外，尚有忠誠、慎勤之義務。因此，即使無明文規定，解釋上勞工仍應負有不得為競業行為的義務。²關於後者，勞工對雇主負有守密及不為競業行為之義務，於勞動契約終了後即告終止。而勞工離職後由於對於該領域之專業知識較為熟悉或技能較為熟練，往往容易再從事相同或類似之職業，因此雇主與勞工約定離職後競業禁止約款於實務上十分普遍。此類競業禁止之約定，早期多出現於金融保險、電腦資訊業等行業之中，近年來則逐漸擴及各個行業，非僅限於高科技行業，且不問勞工職位之高低，均被雇主要求簽訂離職後競業禁止約款。³此類約款有助於企業秘密之保護及防止人才流失。但是，若勞工負有離職後之競業禁止義務，則可能無法活用其原本熟悉之知識或技能以謀生，而對其憲法上所保障之職業選擇自由、工作權或生存權造成侵害。因此，有必要對此類約款設定其有效性之要件，以兼顧勞資雙方權益。從而，本文也將研究之主題限定為「勞工」「離職後」之競業禁止義務。

¹ 參考手冊 2 頁。

² 參考手冊 3 頁、李章順，員工離職競業禁止之探討，勞工之友，第 566 期，51 頁，1998 年 1 月。

³ 臺灣勞動法學會 255 頁（黃程貫執筆）。

第二節 研究範圍與研究方法

雇主要求離職勞工負擔競業禁止義務，其義務之合法性從憲法上之觀點，可以有兩種思考。其一為「基本權第三人效力觀點」。亦即，基本權係用以對抗國家權力之濫用，於私人與私人（雇主與離職勞工間）應如何適用之問題。其二為「基本權衝突觀點」。亦即，競業禁止約款之約定，除了可能構成勞工職業自由、工作權、生存權之侵害外，也涉及雇主營業自由權、財產權之保護，二者之拉鋸構成憲法上之「基本權衝突」⁴。李建良教授⁵與李惠宗教授從憲法上之觀點詳盡討論勞工離職後競業禁止義務，國內亦有許多學位論文之研究成果⁶，因此本文不擬針對憲法上之問題進行研究，而逕行針對此類約款之有效性審查作分析。

我國法院針對勞雇間創設之勞工離職後競業禁止義務有效性之判斷，最著名者首推台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決所提出之「五標準說」。五標準說之提出，不僅影響了實務見解之走向，於學界也激起了熱烈的討論。筆者對於承審法官嘗試提出較於以往更為明確之判斷基準，表示敬佩。但就該五標準說係如何產生筆者亦感到興趣。李洙德教授曾對該案 4 名被告進行訪談，該等 4 人表示原本即有賠錢了事之打算，沒想到居然獲得一個勝訴判決，因此該五標準並非被告所提出。⁷而律師為被告所提出之主張，當事人可能也不知情⁸，故五標準說也有可能是被告律師所提出。不過，筆者從判決書中被告之陳述中也未見五

⁴ 李惠宗 127-132 頁。

⁵ 李建良 111 頁以下。

⁶ 請參閱：蔡憲德，「論競業禁止條款之合憲控制」，國立中正大學法律學研究所碩士論文，2005 年、王琛博，「離職後競業禁止約款之研究」，輔仁大學法律學研究所碩士論文，7 頁以下，2007 年、湯文章，「勞工離職後競業禁止與營業秘密之保護」，國立東華大學財經法律研究所碩士論文，50 頁以下，2007 年、洪義晴，「勞工離職後競業禁止約款之法律問題研究」，中國文化大學法律學研究所碩士論文，20 頁以下，2008 年。

⁷ 李洙德，「定型化勞動契約之研究」，中國文化大學中山學術研究所博士論文，198 頁，2001 年。

⁸ 感謝李明鴻法官惠賜寶貴意見。

標準說之蹤跡。因此，筆者推測，五標準亦非被告律師所提出。從而，該五標準說應是法院自行「綜合外國法例及學說」⁹所提出。

既然，對我國實務及學說見解具有重大影響之「五標準說」係參考外國法而來，因此即有必要進行比較法之研究，以探究其更深層之內涵。以研究成果之發表時間觀察的話，魏千峰律師¹⁰、焦興鎧教授¹¹、曾勝珍教授¹²、謝棋楠教授¹³及王柏松教授¹⁴已就英美法進行比較法之研究¹⁵；林更盛教授¹⁶與黃程貫教授¹⁷則將德國商法上對離職勞工競業禁止之立法進行介紹，並建構其主張或提出立法建議¹⁸；蔡正廷律師¹⁹則就日本之實務及學說見解進行介紹。²⁰上述比較法研究，固然對我國競業禁止法制有相當貢獻，然而從筆者之研究發現，前述台北地院所提出之五標準說很有可能是參考日本法上對於競業禁止約款判斷架構而來。退一步言，即使五標準說並非從日本法上而來，日本法上之判斷架構與五標準說亦十分

⁹ 台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決：「依從來通說之見解，要課離職員工以競業禁止義務，必需有法的依據，例如締結勞動契約時之合意、工作規則上之規定或另行書面約定等均是；實則競業限制約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當而且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定並非無效，惟轉業之自由，牽涉憲法所保障人民工作權、生存權之基本人權，為合理限制競業禁止契約，綜合外國法例及學說，認為競業禁止之契約或特約之有效要件，至少應包括下列所述各點...（筆者註：五標準說）」。

¹⁰ 魏千峰，離職後競業禁止契約之研究—評釋臺灣高等法院八十九年度上字第一四九九號民事判決，「勞動法裁判選輯（一）」，中華民國勞動法學會編，元照出版公司，1998 年 5 月。

¹¹ 焦興鎧，重要英美系國家對受雇者競業禁止規範之研究，萬國法律，第 131 期，2003 年 10 月。

¹² 曾勝珍，美國離職後競業禁止條款之適用探討—兼比較我國法，中正法學集刊，第 14 期，2004 年 1 月。

¹³ 謝棋楠，以美國法觀台北地院九十一年度勞訴字第一二九號競業禁止判決中僱主合法利益之內涵，全國律師，第 10 卷，第 3 期，2006 年 3 月。

¹⁴ 王松柏，英國習慣法上限制競業協議合法性之研究，東吳法律學報，第 18 卷，第 3 期，2007 年 4 月。

¹⁵ 以英美法作為比較法研究對象之學位論文請參閱：洪崇仁，「論離職員工競業禁止條款之效力」，東吳大學法律研究所碩士論文，1998 年、歐陽翠敏，「勞動契約中競業禁止條款之研究」，中國文化大學勞工研究所碩士論文，2000 年、張瑋玲，「契約後競業禁止與營業秘密保護之關係」，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，2003 年、劉盈宏，「論勞工離職後競業禁止—兼論美國法制」，國立東華大學財經法律研究所碩士論文，2005 年。

¹⁶ 林更盛，離職後競業禁止約款—評台北地方法院八十九年勞訴字第七十六號判決，月旦法學雜誌，第 81 期，2000 年 2 月...等。

¹⁷ 黃程貫 18 頁以下。

¹⁸ 以德國法作為比較法研究對象之學位論文請參閱：許慧貞，「勞工離職後競業禁止之研究」中原大學財經法律學系碩士論文，2007 年。

¹⁹ 蔡正廷，離職勞工競業禁止之案例類型，萬國法律，第 107 期，1999 年 10 月。

²⁰ 此外，以中國法制作為比較法研究者請參閱：鄭祖川，「論兩岸勞動契約中競業禁止款之比較研究」，中國文化大學法律學研究所碩士論文，2005 年、左逸軒，「勞工離職後競業禁止契約之研究—兼論中國大陸之相關規範」，中國文化大學法律學研究所碩士論文，2006 年、林振芳，由大陸勞動合同法草案之規定以觀兩岸對於離職後競業禁止條款之效力認定問題，法令月刊，第 58 卷，第 3 期，2007 年 3 月。

相似。因此，筆者認為有必要以日本法制作為比較法之研究。蔡正廷律師雖然已介紹日本法制，惟可能限於篇幅之故，筆者認為尚有進行更詳細介紹之空間，並且我國尚未出現對日本法進行徹底比較法研究之學位論文，因此筆者擬以日本法作為比較法之研究對象。

國內先行研究除前述比較法研究之外，陳金泉律師²¹、劉志鵬律師²²、林更盛教授²³則有對我國實務判決進行分析²⁴，以我國實務見解進行研究之學位論文也不在少數²⁵。但是筆者認為法院判決對約款有效性見解之變化以及判斷標準之內涵仍有更深入研究之餘地。例如針對各行業別，分別探求雇主依競業禁止約款有何值得保護之正當利益存在等。因此，本文除與日本法制作比較法研究外，並擬以「競業禁止」與「離職」為關鍵字搜尋我國實務判決進行研究²⁶，期待能夠得出對國內學說及實務有所啟發之研究成果。

綜上，既然我國之競業禁止法理參考自日本法之可能性很高，故本文首先將研究日本離職後競業禁止約款之效力，於第二章中先介紹日本競業禁止之基本概念，包括競業禁止義務之法根據、不正競爭防止法上之規定以及競業禁止義務與保密義務之區別。於第三章中，本文將針對競業禁止約款有效性之判斷進行研究，觀察日本指標性案例「FOSECO JAPAN LTD.事件－奈良地方法院裁定²⁷」前後實務見解之演變，並輔以學說之評析，以求得大致輪廓。

²¹ 陳金泉，論離職後競業禁止契約，

<http://www.kcchen.com.tw/download.aspx?dlfn=law01new2004.9.7.pdf>，最後瀏覽日期：2010/12/22。

²² 劉志鵬 4 頁以下。

²³ 林更盛・控制 154 頁以下。

²⁴ 其他期刊論文請參閱：葉玟好，競業條款與營業秘密歷年判決重要問題分析，全國律師，第 8 期，2004 年 2 月、林發立，競業禁止近期實務見解再釐清，萬國法律，第 137 期，2004 年 10 月、洪榮宗、劉偉立、黃心苑，我國侵害營業秘密與競業禁止違約判決之量化研究，科技法律評論，第 4 卷，第 2 期，2007 年 10 月等。

²⁵ 請參閱：游世賢，「勞工離職後競業禁止之研究」，中正大學勞工研究所碩士論文，54 頁以下，2002 年、林振芳，「論勞動契約中競業禁止約款在司法實務上之效力問題」，東吳大學法律研究所碩士論文，160 頁以下，2005 年、高蘇弘，「勞工離職後競業禁止約款有效性之研究」，國立中正大學法律學研究所碩士論文，2006 年、劉安和，「勞工的『賣身契』？－論勞工離職後競業禁止契約」，銘傳大學法律學研究所碩士論文，79 頁以下，2009 年...等。

²⁶ 利用「司法院法學資料檢索系統」：<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm> 與「法源法律網」：

<http://www.lawbank.com.tw/> 檢索我國實務上所有判決。最後檢索日期：2011 年 1 月 26 日。

²⁷ フォセコ・ジャパン・リミット事件・奈良地決昭和 45（1970）・10・23 判時 624 号 78 頁。

於了解日本競業禁止法理之梗概後，於第四章中，本文將介紹我國法上對於競業禁止約款有效性之判斷，包含實務見解之演變及學說之意見。在對有效性判斷架構進行介紹之後，於第五章中，將針對實務見解判斷架構之內涵進行考察，並輔以學說見解加以評析。

最後，本文將以第二章至第五章之觀察為基礎，於第六章結論中敘明日本競業禁止法理可以供我國借鏡之處以及我國實務見解之優缺點，以提升判斷之精度，提高裁判之可預測性。並說明本文研究之心得。



第二章 日本法上離職後競業禁止約款之效力

本章首先就日本競業禁止法理作概括性的介紹，包括其意義、目的及根據。並且說明競業禁止義務與保密義務及日本不正競爭防止法之關係，以對日本競業禁止法理有基本的了解。

第一節 離職後競業禁止之概說

第一項 競業禁止之意義

所謂競業禁止，係指勞工不得成立與雇主具競爭關係之事業，或不得受僱於同業之其他企業。²⁸關於在職中之競業禁止義務，基於誠信原則，作為勞動契約之附隨義務，學說與裁判例一致肯認勞工負有此義務。²⁹相對的，於勞動契約終了之後，勞工是否仍須負擔此不作為義務，則有爭議，詳如後述本章第二節。

第二項 離職後競業之目的及其所存在之問題

近年來微電子（micro electronics）化、資訊化等技術革新之急速發展，對產業構造及就業構造造成巨大改變，伴隨著勞動力流動化的現象漸漸明顯，對於傳統的終身雇用制或年功處遇制形成不小的影響。³⁰對雇主而言，課與離職勞工競業禁止義務，可避免其營業秘密、know-how 或所開發之顧客之流失。然而，勞工利用其以往所學之知識、技能在離職後從事於同種或類似行業，不難想像。受到競業禁止義務之拘束，除了可能使勞工技能低落，並對其經濟活動上造成妨

²⁸ 下井隆史『労働基準法』（有斐閣、4版、2007年11月）230頁。荒木尚志『労働法』（有斐閣、初版、2009年7月）240頁。

²⁹ 荒木尚志『労働法』（有斐閣、初版、2009年7月）240頁。

³⁰ 石橋・移動 106頁。

礙，更可能影響日本國憲法所保障之職業選擇自由（同法 22 條 1 項）、勞動權³¹（同法 27 條 1 項）及生存權（25 條）。

第三項 離職後競業禁止義務於實務上之紛爭態樣

關於離職後競業禁止義務，於裁判上之紛爭態樣，可分為以下四種：一、雇主對於競業行為（轉職、創業或挖角）依侵權行為或債務不履行請求損害賠償之案例。二、雇主對於競業行為之不作為請求，或請求假處分之案例。三、對於雇主以競業行為為由退職金之不給付或減額，勞工請求給付退職金之案例。四、雇主對於離職勞工以為競業行為為由，依不當得利請求返還退職金之案例。

上述前二者是直接以競業禁止義務作為問題，後二者則是間接的對競業禁止作限制。³²因此，有學者認為，退職金請求權之存否作為限制競業行為之場合，對競業行為本身並不構成障礙（若放棄退職金，而由新公司對其補償，可能為競業行為），對職業選擇自由之干涉程度較小³³。這樣的不同，也反映在競業禁止約款有效性的判斷要件上，詳如後述第三章。

第二節 離職後競業禁止義務之法的根據

由上所述，課與勞工離職後競業禁止義務，對於勞工可能造成極大之不利利益，因此課與勞工該義務之根據為何，有探討之必要。以下先檢討實定法上之規定，再分析勞動契約上之附隨義務，最後討論當事人間之特約、工作規則及團體協約。

³¹ 日本國憲法第 27 條第 1 項規定為：「全體國民均享有勤勞的權利，並負其義務。」其「勤勞權」之內涵與我國憲法第 15 條之工作權相當。詳細說明請參閱：王能君「日本國憲法上勞動權保障之意義」，憲政時代第 29 卷，第 1 期，2003 年 7 月。

³² 香川 197 頁。

³³ 山口浩一郎 137 頁。

第一項 不正競爭防止法

日本不正競爭防止法於 1990 年修正（1991 年 6 月 15 日施行）時，將「自保有營業秘密之事業者處所開示營業秘密之場合，以不正競爭或獲得其他不正利益為目的，或加損害於其保有者為目的，而使用或洩漏該營業秘密之行為」規定為不正競爭之行為（現行法 2 條 1 項 7 款³⁴）。並對營業秘密定義為「作為秘密而被管理之生產方法、販售方法或其他於事業活動上有用的技術或營業上之情報，且未被公然知悉者」（2 條 6 項³⁵）。針對上述不正競爭行為，在民事上得以請求不作為請求³⁶（3 條）、損害賠償（4 條）或回復信用之措施（14 條）。

針對不正競爭防止法上開規定，村中孝史教授認為，同法定有對雇主之企業秘密受到法的保護之情況，於其範圍內雇主即使與勞工無特別的契約約定，也可受到保護。也就是說，利用不正競爭防止法上規定之「營業秘密」而為競爭行為之場合，雇主得依不正競爭防止法尋求救濟。另一方面，於其他之場合，雇主則須與勞工締結特別的契約方能受保護。³⁷

另外「東京LEGAL MIND事件—東京地方法院裁定」³⁸認為，離職後競爭行為原則是勞工的自由的同时，也主張：

（1）由於勞工之職務內容直接與雇主之營業秘密（不正競爭防止法上之營業秘密）相關，當該競爭行為不可避免的伴隨營業秘密之使用時，必須解釋為為了擔保該保密義務而肯定競爭禁止義務，此時則理解為「實定法上之競爭禁止義務」。將不正競爭防止法上之營業秘密（保密義務）作為保護法益的話，即使無契約約定也依同法直接發生競爭禁止義務。

（2）法院同時也肯認競爭禁止義務得由當事人合意而創設，而主張該義務之根據為二分論之構成。

³⁴ 1990 年修正時為第 1 條第 3 項第 4 款。

³⁵ 1990 年修正時為第 1 條第 3 項。

³⁶ 於 1993 年修正時增訂，1994 年施行。

³⁷ 村中孝史「競爭避止義務と労働者の職業選択自由」法律時報 68 卷 7 号（1996 年 6 月）92-93 頁。

³⁸ 東京リーガルマインド事件・東京地決平成 7（1995）・10・16 労判 690 号 75 頁。

由上述可知，學說上及實務上皆有支持以不正競爭防止法上之規定，作為離職後競業禁止義務根據之見解，認為，若競業禁止義務是以不正競爭防止法上之營業秘密之保護為目的的話，解釋為不需要有契約上之根據，並且放寬其要件，此時認為代償措施並非要件³⁹。然而，這樣的見解，亦有反論的出現，詳見本章第三節。

第二項 勞動契約上之附隨義務

如前所述，勞工於在職中依誠信原則所負之競業禁止義務，勞動契約終了後，得否據此繼續課與勞工競業禁止義務，則有殘存說與消滅說之爭論，分述如下。

一、殘存說

我妻榮教授認為，勞工負有不得不當利用於僱傭關係存續中所得知雇主業務上或技術上秘密之義務，此義務於僱傭關係終了後，也基於誠信原則上之義務而存續著。但是，此義務若過於廣泛認定的話，將對勞工經濟上、社會上之活動造成不當妨礙。從而，關於僱傭關係終了後之競業禁止義務，僅於簽訂有僱傭契約所伴隨之特約之場合，且於合理範圍內，方肯認其義務。⁴⁰

我妻教授之見解一方面認為該義務於勞動契約終了後「殘存」，卻又立於保護勞工之觀點認為須具有合理性之特約才肯認其義務，造成筆者在理解上困擾。對此見解，川田琢之教授解讀為，雖然抽象的競業禁止義務於勞動契約終了後也存續，但在追究債務不履行責任上，若無具體明示義務之根據，則無從發生。⁴¹

三島宗彥教授也是採取類似看法，不過三島教授認為該義務原則上於勞動契約終了後消滅，但於一定範圍內（限於競業行為對雇主造成重大不利益之場合、期間）殘存。⁴²

³⁹ 土田 209 頁。

⁴⁰ 我妻榮『債權各論 中卷二』（岩波書店、初版、1962 年）595 頁。

⁴¹ 川田 140 頁註 29。

⁴² 三島宗彥「労働者の権利義務」日本労働法学会編『新労働法講座 第 7 卷』（有斐閣、再

後藤清教授則參考西德實務見解並引用我妻教授「於誠信原則下，依契約具緊密關係之雙方，即使於契約關係終了之後，也負有不得使對方蒙受不當不利益之義務」⁴³之見解，認為即使無競業禁止特約，企業秘密某程度上也可能受到保護。⁴⁴

另外，檜原義比古教授也認為基於淵源於誠信原則的正義衡平之理念，於勞動關係終了後，勞工之保密義務及競業禁止義務仍某程度上殘存。⁴⁵

實務上也有採取類似見解者，認為：「原則上，即使從營業自由之觀點來看，勞動（僱傭）契約終了後，雖然應說不再負擔這些義務（筆者註：競業禁止義務等），但至少利用於勞動契約存續中所獲得關於交易對象之知識，而為影響雇主繼續中交易之競業行為，是不被容許的。造成如此影響的情況，應看成是構成勞動契約上之債務不履行。」⁴⁶簡言之，該見解認為即使無明示特約，競業行為也可能構成債務不履行。

殘存說所主張的「基於『誠信原則』，競業禁止義務於契約關係終了後『某程度』殘存」，這樣的見解雖然流於抽象，但對於離職勞工工具顯著背信性之競業行為，將使雇主能獲得救濟。然而這樣的說法並未發展為通說。

二、消滅說

相對於上述殘存說之見解，通說見解則認為，必須有特約等明示之根據，離職後勞工之競業行為才有構成契約上債務不履行之餘地。⁴⁷其論據有以下三種不同見解。第一、山口俊夫教授認為隨著勞動契約之終了，原則上當事人自一切法律關係中解放，除法令別有規定而受禁止外，利用在職中所獲得之知識從事於新企業中自己之職業活動，或活用於自營之企業係完全自由的。此為資本主義經

版、1968年9月）140頁。

⁴³ 我妻榮『債權各論 上卷』（岩波書店、初版、1954年）37頁。

⁴⁴ 後藤 33頁。

⁴⁵ 檜原義比古「労働者の退職後における競業禁止に関する契約」中川淳還暦祝賀論集集刊公會編『民事責任の現代的課題』（世界思想社、初版、1989年2月）449-450頁。

⁴⁶ チェスコム秘書センター事件・東京地判平成5（1993）・1・28判時522号83頁。

⁴⁷ 菅野 82頁。川田 140-141頁。

濟體制之基本的競爭原理，關於私經濟活動之「勞動之自由」、「職業選擇之自由」為憲法所保障。因此對於競業之制約，到底也是對勞動之自由原則的例外，對於該例外之措置，必須當事人間自由的合意，也就是約定，才得以為之。⁴⁸第二、土田道夫教授認為作為附隨義務之競業禁止義務原則隨著契約上之主義務一同終了，並且競業禁止義務與保密義務⁴⁹相比，對職業活動自由之制約更高，因此應解為需要有明示之根據。⁵⁰第三、山川隆一教授從契約內容的觀點來看，主張由於離職後之競業限制僅於合理的範圍內方肯認其效力，因此若無契約上之根據，其合理性將難以判斷。⁵¹綜上所述，以上主張所持論據雖有不同，但共同特色均認為競業禁止義務本身對勞工制約程度甚高，因此需有明確之法律上依據。

實務上壓倒性的多數見解也是與通說相同，認為須有明示之競業禁止義務根據。例如：「勞工於僱傭關係繼續中，負擔上述義務（競業禁止義務）是當然的，但是於期間所習得之業務上之知識、經驗、技術，是勞工之人格上財產的一部份，於離職後每個人如何利用屬於每個人之自由，若無特約不得拘束此自由。」

52

三、小結

上述二說雖然有在職中之競業禁止義務於離職後是否殘存之爭，但若在特約、工作規則或團體協約上定有勞動契約終了後之競業禁止義務之範圍的話，實質上二說並不存在明顯不同。論理上，消滅說之見解清楚明瞭，藉著判斷特約等之效力來謀求與雇主之利害之調整。即使採取殘存說，也是圖謀勞工與雇主之利害調節。論理思考上的回路雖然不同，但結論並無顯著差異。⁵³

⁴⁸ 山口俊夫 430-431 頁。西谷 194-195 頁。

⁴⁹ 關於保密義務，詳如後述本章第三節。

⁵⁰ 土田・流動化 57 頁。

⁵¹ 山川隆一『雇用關係法』（新世社、4 版、2008 年 4 月）88 頁。

⁵² 中部機械製作所事件・金沢地判・昭和 43（1968）・3・27 判時 522 号頁。同旨判決如：高藏工業事件・名古屋地判・昭和 59（1984）・6・8 勞民集 35 卷 3・4 号 375 頁。

⁵³ 香川 201 頁。

第三項 競業禁止約款與其類型

以特約之方式約定離職勞工之競業禁止義務，得作為法的根據一事，並無異論。實務及學說上之議論重點在於其約款內容之有效性，關於此點，將於第三章中詳述。在此，主要要介紹日本實務上出現之特約類型。

學者整理實務上競業禁止約款，將其類型化分為以下三種：⁵⁴

第一類型，直接禁止對於具有與雇主競爭性格之轉職（筆者註：亦應包含自營事業），透過此禁止將勞工具具有競爭性格之職業活動，一般性的、全面性的禁止之特約類型。例如：約定勞工於一定期間、一定地域內，不得從事一定職業的競業禁止特約。

第二類型，雖非禁止對於具有與雇主競爭性格之轉職本身，但對具有競爭性格之職業活動為部分性的、限定性的禁止之特約。例如：禁止使用或洩漏前雇主之營業秘密等機密資訊之保密特約、禁止勸誘前雇主之顧客或與顧客交易之顧客勸誘、交易禁止特約、禁止挖角員工之特約等。

第三類型，並非對於具有與雇主競爭性格之轉職或職業活動直接禁止，而係藉著退職金之減額、沒收、請求返還或違約金之給付，間接的對勞工之轉職、職業活動之自由作限制的約約類型。例如：退職金之減額、沒收特約或違約金特約等。

第一類型之特約係對於雇主事業活動上之利益為一般性的、全面性的保護，而對勞工為一般性的、全面性的禁止其競業行為。第二類型則是對雇主事業活動上之利益中，對特定利益為限定，而禁止勞工之競業行為。第三類型特約之目的與第一類型相同，均是對於雇主事業活動上之利益為一般性的、全面性的保護，而對勞工為一般性的、全面性的禁止其競業行為，不同之處在於對勞工競業行為之限制方法，也就是說若放棄退職金或給付違約金的話，其職業活動之自由即得以回復。再者，第三類型相對於第一、二類型約款在法律效果上，具有僅限

⁵⁴ 石橋・移動 111-112 頁。

於退職金之減額、沒收、返還或違約金之特徵。如上所述，即使說是競業禁止特約，也依其類型對勞工之轉職、職業活動自由之制約程度，及對雇主依特約所得保護之事業活動上之利益各有不同。若勞工依其約款之意思，於就職、遂行職業活動上，受到職業選擇自由之限制、禁止；或是具有抑制其轉職、職業活動自由之特約，這樣的特約都應該包含於競業禁止特約之概念中。從這樣的觀點來看，上述三種類型之特約，在後述約款有效性的判斷上皆成為合理性判斷之對象。⁵⁵

第四項 工作規則作為離職後競業禁止義務之法律上根據

實務上有裁定認為工作規則得作為離職後競業禁止義務之法律上根據，其判旨為：「勞動契約終了後之競業禁止義務之有無，並非勞動契約關係存續中之權利義務，因此不該當於原來意義的勞動條件……但是……將勞工於其職務遂行上是否負擔勞動契約終了後之競業禁止義務一事，付隨於勞動條件，將其當成準勞動條件的話，則並非規範勞工個人之情事，而主要係成為於其職務內容關係上，是否負擔勞動契約終了後競業禁止義務之問題。因此，不得一概否定雇主對於付隨於事業營運上之勞動條件，將其當作準勞動條件，而有統一的、畫一的訂定勞動契約終了後競業禁止義務之必要。從而，勞動契約終了後競業禁止義務之負擔，以其為勞動契約終了後之法律關係一事為由，而否定其本身為工作規則規範對象，並無理由，應參照單方課與對勞工不利益勞動條件之工作規則的作成或變更判例法理，來判斷其拘束力之有無。」⁵⁶

土田道夫教授贊同上述裁定之見解，認為既然競業行為在勞工職務關係上，與勞動契約具有密切關連，將競業禁止義務看成準勞動條件之解釋方法，而成為工作規則規範之對象的見解，是為妥當。並認為不論以特約或工作規則之法形式，重點在於確立兩者共通之實質要件，亦即後述之有效性要件，謀求勞資間

⁵⁵ 石橋・移動 112-113 頁。

⁵⁶ 東京リーガルマインド事件・東京地決平成 7（1995）・10・16 勞判 690 号 75 頁。另外，東京學習協力会事件（東京地判平成 2（1990）・4・17 判時 1369 号 12 頁）也是肯定工作規則得作為離職後競業禁止義務之法律根據。

利益調整。⁵⁷野田進教授亦不反對以工作規則作為離職後競業禁止約款之根據，但由於工作規則並非針對勞工個別情事作考慮，而是統一適用，因此其內容應該被要求有更高的合理性。⁵⁸

相對的，學說上也有反對於工作規則中訂定離職後競業禁止義務作為法律上根據之見解。岩村正彥教授認為，勞工離職後即不受工作規則之效力所及，因此工作規則不得作為限制競業行為之根據。⁵⁹西谷敏教授則認為，工作規則雖然也有解釋為對拘束離職勞工之餘地，但離職後之競業自由是勞工之重要權利，對這樣的權利作限制，原則上必須有明確的個別特約。⁶⁰道幸哲也教授認為，至少應於離職時有個別的合意為必要，工作規則為雇主單方制訂，並非有效之「合意」，並且競業禁止義務對個別勞工之影響程度不同，因此須有個別合意⁶¹。此外，小川美和子氏參考美國法，認為應依照個別勞工之知識、技能與地位，以個別特約之方式訂定競業禁止義務，而非以工作規則這樣集團性的管理措施為之。小川氏並且認為對勞工競業活動之限制僅在例外之情況下合法，肯認這樣例外之場合，必須基於當事人間之合意。雇主一般性且單方性訂定、變更之工作規則，與個別合意之結果的約定不同，並非受僱人自發的競業禁止合意。⁶²

第五項 團體協約作為離職後競業禁止義務之法律上根據

關於團體協約上之競業禁止規定得否作為法律上之根據，學說上也是有肯否兩說之爭議。香川孝三教授認為團體協約是雇主與工會團體協商之結果，若團體協約上之規定具有合理性，亦得作為離職後競業禁止義務之根據。⁶³相對的，

⁵⁷ 土田 199-200 頁。同旨：藤原稔弘「司法試験予備校専任講師らの退職後の競業行為に対する差止請求—東京リーガルマインド事件」季刊労働法 180 号（1996 年 11 月）170 頁。

⁵⁸ 野田 56 頁。

⁵⁹ 岩村正彦「競業避止義務」角田邦重＝毛塚勝利＝浅倉むつ子編『労働法の争点』（有斐閣、3 版、2004 年 12 月 30 日）148 頁。

⁶⁰ 西谷 195 頁。

⁶¹ 道幸 227-228 頁。同：道幸哲也「競業避止義務の制約法理」田村善之編『新世代知的財産法政策学の創成』（有斐閣、初版、2008 年 2 月）333 頁。

⁶² 小川 86 頁。

⁶³ 香川 204-205 頁。

採取反對見解之西谷敏教授其理由與上述反對工作規則作為競業禁止義務作為法律上根據相同，對勞工離職後之競業自由這樣的權利作限制，原則上必須有明確的個別特約。⁶⁴

然而，針對這樣學說上的爭議，採取肯定見解之香川教授也表示，由於離職後競業禁止義務並非工會所關心之事，且以團體協約規定競業禁止規定事例很少，實務上也未見案例。工會會員於離職後則成為非工會會員，於團體協約上設置離職後競業禁止義務之規定，似無必要性。⁶⁵

第三節 競業禁止義務與保密義務之關係

第一項 保密義務之意義

保密義務係指，雇主之營業秘密未經其承諾不得使用、洩漏之義務。不正競爭防止法上將營業秘密之不正當之使用、洩漏行為規定為不正競爭，勞工之使用、洩漏也包含於其規範對象內。此項規定係，不論勞工於在職中或離職後，基於誠信原則肯認其負有保密義務而為之限制。同法 2 條 1 項 7 款將不正利用營業秘密之行為規定為不正競爭之行為。此類型之不正競爭，被解釋為違反誠信原則上之保密義務之行為。其結果，勞工於離職後也基於誠信原當然負有保密義務。但是需要注意者為，不正競爭防止法係定位為侵權行為法之特別法，不作為請求等特別的救濟手段之前提，係認知於誠信原則上義務之旨趣。其結果，不正競爭防止法並不承認勞動契約上之保密義務基於誠信原則於離職後依然殘存，另一方面，除了不正競爭防止法外，也可能依據契約上之保密義務保護營業秘密。⁶⁶

⁶⁴ 西谷 195 頁。

⁶⁵ 香川 205 頁。

⁶⁶ 土田 190-191 頁。

第二項 離職後之保密義務

在不正競爭防止法1990（平成 2）年修正前，針對於離職後勞工使用、洩漏於僱傭關係中所取得營業秘密之行為，並無直接且具體之法律規定。對這樣的行為尋求救濟之雇主，只能以特約或侵權行為為依據來規範勞工離職後不當利用營業秘密之行為或請求損害賠償。然而，在未定有特約之場合，勞工於離職後是否依據僱傭契約負有保密義務，學說上如同上述離職後競業禁止義務般，有著殘存說與消滅說之爭論。

於不正競爭防止法1990（平成 2）年修正後，若非自企業所開示之營業秘密，則無法說是構成第7款之不正競爭行為，因此這樣的秘密若無明示特約之情況，也有論以成立誠信原則上義務之餘地。不論是否稱為誠信原則上之義務，不論是否為企業所開示之營業秘密，即使欠缺明示之契約，於僱傭契約之解釋上，為當然的義務，於離職後也負有保密義務的情況也是無法否定的。⁶⁷

上述見解，推測係由於侵權行為責任之追究上，不作為請求不被肯認，因此使僱傭契約上之保密義務作時間上之擴張，使契約責任之追究成為可能。這樣的立場在不正競爭防止法修正之前，具某程度之說服力。但現在對於第三人之營業秘密所為之侵權行為，已肯認不作為請求，所以此見解之使命已告終結。⁶⁸

既然不正競爭防止法之規定，已經係將誠信原則上之保密義務納入規範意旨而為規定，若依然解釋保密義務作為勞動契約餘後效力之誠信原則上義務而殘存，係為欠缺整合性之解釋。再者，雇主若欲以契約保護營業秘密，以明示之規程或特約設定保密義務，並不困難，設置這樣之規程或以契約約定為作為企業應該當然負擔之成本。⁶⁹

⁶⁷ 田村・思考 65 頁。

⁶⁸ 小畑史子「營業秘密の保護と雇用關係—改正不正競争防止法の意義と特徴」日本労働研究雑誌 384 号（1991 年 11 月）48 頁。

⁶⁹ 土田 196 頁。

第三項 離職後保密義務之要件

另外，離職後保密義務所指「秘密」之範圍，除了不正競爭防止法上之規定以外，尚應包含不該當於不正競爭防止法上「營業秘密」或非由雇主所開示之秘密、資訊也可能加以限制。從契約內容之明確化及紛爭防止的觀點而言，雖然期待於秘密管理規程或特約中將秘密之內容加以特定，但其並非保密義務不可缺之要件。⁷⁰

由於離職後勞工具有職業選擇自由，因此不可能無限制的肯定契約上之保密義務。勞工透過其業務之執行所獲得之一般知識、技能，或本來欠缺秘密性之事項，當然不成為保密義務之對象。依勞工之地位、職務與所課與之守密義務是否相應為重要之要素，如此，雇主之正當利益（設定保密義務之必要性）為要件。另一方面，與離職後競業禁止義務之關係來看，保密義務對職業選擇自由所造成的影響並不如競業禁止義務，因此不應該設定與競業禁止義務相當之要件。也就是說，對於保密義務，限定期間或代償措施不一定為要件。⁷¹

第四節 競業禁止義務與不正競爭防止法之關係

第一項 根據・要件二分論

如第二節第一款所述，以不正競爭防止法及契約皆可能作為離職後競業禁止義務之法律上根據的見解（根據二分論），也會與將於第三章詳述之競業禁止義務之要件（有效性要件）連結，亦即代償措施是否為競業禁止義務之要件，或僅為要素。也就是說，若將不正競爭防止法當作離職後競業禁止義務之根據時，則代償措施僅為判斷義務有效性之要素；若以特約作為競業禁止義務之根據，則將代償措施作為約款有效性之要件。

⁷⁰ 土田 197 頁。

⁷¹ 土田 197-198 頁。

第二項 不正競爭防止法與競業禁止義務嚴加區別論

針對上述根據・要件二分論之見解，土田道夫教授提出兩點批評⁷²：

1.不正競爭防止法2條1項7款之以「不正之競業」為目的使用、洩漏營業秘密構成不正競爭，但這也僅止於將秘密之使用、洩漏作為限制之對象，並非對競業禁止義務本身為限制。當然，若勞工利用營業秘密為不正競業等，其競業行為與營業秘密之使用、洩漏具有若即若離之關係，透過不正競爭防止法限制上之不正競爭不作為請求等，及於對競業行為之限制，即使沒有代償措施，也得以實現對競業行為之限制。但是，這終究只是對於營業秘密之使用、洩漏所為之限制，對競業行為之限制只不過是反射效果。

2.將不正競爭防止法上之營業秘密當作競業禁止義務之保護法益，的確是得以賦予該義務有效性之基礎的根據，但是由此直接連結競業禁止義務與不正競爭防止法，而將根據、要件本身二分（特別是在要件上決定代償措施之要否），是為論理上之跳躍。

因此，土田道夫教授認為競業禁止義務之根據、要件，應與不正競爭防止法分別處理，要求要有當事人間之合意或工作規則上之根據（根據一元論），並且應包含代償措施在內設定一律且嚴格之要件（要件一元論）。

實務上也有裁判認為保密義務與競業禁止義務之要件應明確區分判斷。於「岩城硝子ほか事件—大阪地方法院判決⁷³」中，法院於認為本件溶接技術為不正競爭防止法上之營業秘密，且「於執行勤務時所得知之公司之技術、資訊等不得向他人洩漏……自公司離職後也必須嚴守」之保密義務特約有效，而容認不作為請求。另一方面，針對競業禁止特約，法院雖肯認對於中樞技術者之舊勞工課與競業禁止義務之必要性，但義務之內容過於廣泛，且五年期間為不當之長期。

⁷² 土田道夫「退職後の競業避止義務と差止請求の可否—東京リーガルマインド事件」ジュリスト 1097 号（1996 年 9 月 15 日）144 頁，土田 209 頁。

⁷³ 岩城硝子ほか事件・大阪地判平成 10（1998）・12・22 知財例集 30 卷 4 号 1000 頁。

另外，關於代償措施，舊勞工等領取較依退職金規則少之退職金，本來作為在職中勞動之對價的退職金，難以認定為是競業禁止義務之代償措施等理由，判斷違反公序良俗而無效。

另外於「新日本科学事件—大阪地方法院判決⁷⁴」中，法院認為「既然該勞工已負擔保密義務，則不能說對其他製藥公司洩漏資訊的危險性很高，則限制轉職於其他競爭的CRO（醫藥品開發業務之受託機關）的必要性也不能說很大」。法院立於限制競業行為之必要性的觀點，認為應區別保密義務與競業禁止義務。

75

第五節 小結

勞工離職後競業禁止義務與離職後保密義務其法律根據，學說上雖有勞動契約上誠信原則之義務於勞動契約終了後是否殘存之爭議，但在有特約或工作規則規範離職後競業禁止、保密義務之場合，並無太大實益，更重要的問題在於約款之有效性要件，關於此點將於第三章詳述。

針對上述所討論競業禁止義務與不正競爭防止法、保密義務之關係，土田道夫教授認為三者之意義應該個別加以區分，尤其是保密義務與競業禁止義務之要件應該嚴格加以區分。其理由在於，保密義務與競業禁止義務之性格不同。即使是不符合不正競爭防止法上營業秘密要件之企業秘密，也並非否定其保護。於企業中秘密或know-how有各式各樣，其多數是企業耗費大量時間及成本進行開發，應作為重要的營業利益（財產權）而值得受法的保護。其不該當於營業秘密者，僅有不受不正競爭防止法保護之意義，而不妨礙以其他手段所為之保護。只要是屬於不正競爭防止法上之營業秘密，則以不正競爭防止法為第一保護手段，但此為侵權行為上之保護，另外的方式，也可能利用契約上之保護。此外，關於

⁷⁴ 新日本科学事件・大阪地判平成 15（2003）・1・22 労判 846 号 39 頁。

⁷⁵ 土田 204 頁。

不正競爭防止法上營業秘密以外之秘密、資訊，則以契約上之保護為主要之保護手段。如此一來，勞動契約上之保密義務則具有其重要意義。一方面，保密義務是圖謀作為勞動法上價值的職業選擇自由的調整上適當之限制。也就是說，保密義務是針對秘密之使用、洩漏行為之禁止，來制約職業活動之義務。保密義務所限制者為，勞工使用、洩漏企業所固有之秘密而已，並不妨礙就職於同業其他公司或自營同種類業務。因此，保密義務可以說是適當的調整智慧財產權法與勞動法上之價值的手段。從而，不得對保密義務設定過重要件之裁判例，應評價為妥當。亦即，代償措施並非為必須之要件，依營業秘密之重要性，無期間限制之特約也能解為有效。⁷⁶不過，若是成為保密義務對象之資訊已被公知的話，已經失去保密之必要性，則使用該已被開示之公開資訊並不違反保密義務。⁷⁷

相對的，競業禁止義務則難以說是調整營業秘密等之保護與職業選擇自由適當之手段。也就是說，競業禁止義務是對於勞工之職業活動（競業行為）本身加以制約之義務，對於職業選擇自由之制約度極高。若僅著眼於營業秘密等之保護，競業禁止義務從其本身禁止勞工就勞這點來看，具有直接保護營業秘密之機能。但是，由於其特質，是對於職業活動之制約度很高之限制。勞工於轉職之際，利用其經歷而就業為自然之發展，超過營業秘密等之保護而禁止這樣的職業活動本身，不免評價為欠缺均衡之限制（過度限制）。不僅如此，廣認此義務，從排除營業秘密之獨占、確保市場競爭之自由、廣泛促進勞工之技術、知識之提供這樣公益的觀點來看，也是有疑問的。因此，若要肯認競業禁止義務，必須要有充分的理由及嚴格的限制。⁷⁸

於雇用流動化的時代，限制離職勞工職業活動應有之方式微觀的來看，今後應促進不正競爭防止法或保密義務特約之活用，而非競業禁止義務特約，應圖謀營業秘密與職業選擇自由、競業自由之調整。由此觀點來看，也應嚴格區別保

⁷⁶ 土田 205-206 頁。

⁷⁷ 田村・思考 69 頁。同：田村・概說 461 頁。

⁷⁸ 土田 206-207 頁。

密義務與競業禁止義務，而有比較將後者之要件作嚴格解釋之必要。⁷⁹關於此點，將於第三章中詳述。



⁷⁹ 土田 207 頁。

第三章 日本法上離職後競業禁止約款有效性之判斷

雇主與勞工所締結之競業禁止特約，並不一定直接對勞工產生法律上拘束力。由於競業禁止特約有侵害勞工職業選擇自由、營業自由之虞，造成作為經濟上弱者之勞工生活上之不利益，亦有可能破壞公平且自由之競爭秩序（產生不當獨占之虞）等⁸⁰理由，因此在涉訟時，一般認為法院對該約款之合理性（有效性）有加以審查之必要。

本章擬就司法審查態度之演變及學說之發展加以分析。日本直到 1970 年指標案例的「FOSECO JAPAN LTD.事件—奈良地方法院裁定」出現後，對競業禁止約款之審查，才出現較為細緻之分析。FOSECO JAPAN LTD.事件究竟對往後的實務及學說見解帶來如何之影響，有探討之必要。再者，1990 年、1993 年不正競爭防止法的修正，明文規定對營業秘密之保護，此立法對於競業禁止約款之審查又帶來如何之轉變，亦有分析之必要。因此，本章以 1970 年 FOSECO JAPAN LTD.事件及 1990 年、1993 年不正競爭防止法修正為時間上之區隔點，分別描述實務見解之演變。最後再以勞動契約法立法前所提示之立法方向作結，展望未來，並於第四章中檢討是否有值得我國參考之處。

第一節 1970 年前之實務見解

第一項 戰前之實務見解

於筆者所蒐集之文獻中，日本最早對競業禁止實務見解作分析者為後藤清教授。以下三則戰前關於離職後競業禁止義務之實務見解亦轉引自後藤教授之著

⁸⁰ フォセコ・ジャパン・リミット事件・奈良地決昭和 45（1970）・10・23 判時 624 号 78 頁。

作中。後藤教授認為當時之實務見解，並未如同今日如此重視人民之生存權，亦未詳加考慮因競業禁止而受經濟活動上制約之受僱人，其生計上之困難。⁸¹分別簡述判決要旨及評析如下。

第一款 法院判決

1、製紙工人事件⁸²

最早之實務見解，首見於1900年之東京控訴法院。其判旨為：「被上訴人作為製紙工人受僱於上訴公司……離職後，不得未獲上訴公司之承諾受僱於同業其他公司或自營相同事業，違反時將基於損害賠償給付公司一定之金額，該契約並無妨害個人營業或對拘束人身自由之虞，亦無違反公共秩序，因此有效。」

2、神戶裁縫事件⁸³

「不得於神戶市經營裁縫或販賣布料為目的之僱傭契約（筆者註：此處應係指於僱傭契約中所附加之競業禁止約款），並未剝奪國民就職之自由或反公共秩序，而為適法之僱傭契約。其理由在於，禁止上述營業之契約，雖無期間上之限制，但於區域上有限定於神戶市內這樣的限制。」

3、牛奶配達人事件⁸⁴

「負有不得為一定營業之義務之契約，依其程度不一定違反公序良俗，本件契約依原審之認定，販售牛乳為業之被上訴公司，於大正11年11月17日將上訴人作為牛乳配送員而採用之際，約定上訴人於解雇後，不得於公司營業區域之靜岡市及其相鄰之町村，經營牛乳販售，期間至公司存在期間終了之昭和23年12月15日為止（筆者註：約20年）。於這樣期間及地域內之競業禁止特約，難以認

⁸¹ 後藤・手段 26 頁。同：後藤・判例 343 頁，後藤 81 頁。

⁸² 東京控訴院明治 33（1900）月日不詳 新聞 3 号 6 頁。

⁸³ 大阪控判明治 40（1907）・7・9 新聞 448 号 5 頁。

⁸⁴ 大審院判昭和 7（1932）・10・29 民集 11 卷 1947 頁。

定是對上訴人之營業造成過當限制，因此該約定並未違反公序良俗。」

第二款 學者對於上述三判決之評析

從製紙工人事件東京控訴法院判決之判旨中可以看出，東京控訴法院毫無具體理由，十分草率地承認競業禁止約款效力。這樣的見解，到了神戶裁縫事件大阪控訴法院判決即有所轉變。大阪控訴法院認為，若競業禁止約款就場所上設有限制的話，則非對營業自由造成不當限制。實務上這樣的態度，於牛奶配達人事件大審院判決也繼續沿用。亦即，於該事件中，大審院（相當於最高法院）認為設有時間上、場所上限制之競業禁止約款，並未違反公序良俗也承認其效力。

對於牛奶配達人事件大審院判決，可能係因為民法權威學者我妻榮教授大體上贊成法院見解，故三島宗彥教授認為學說上深入討論之論述不多，大體上皆贊成該大審院之見解⁸⁵。不過，就筆者研究發現，學說上也有出現反對意見。最早批評此判決見解者為英美法學者末延三次教授，末延教授認為本判決之理由極為抽象，並未充分考慮個案具體事態，僅形式上斷定違反公序良俗。⁸⁶我妻教授除贊成大審院見解外，另外主張此類約定必須綜合考量以下諸點：對受限制者經濟活動上實質之自由、是否發生不當之獨占、對同種營業發展之影響及對一般消費者所受之不利益等。⁸⁷

此外，後藤清教授參酌其原審（東京控訴法院）判決，發現大審院之見解係來自於商法上關於營業讓與之競業禁止規定，將該規定上設有時間上、場所上之限制，套用至本案，因而肯認競業禁止約款之效力。針對大審院判決，後藤教授提出以下批評⁸⁸：第一，援引末延教授之見解⁸⁹，認為營業讓與人、受讓人間

⁸⁵ 三島 53 頁。

⁸⁶ 末延三次「雇傭契約に於ける營業制限の特約（一）」法学協會雜誌 51 卷 11 号（1933 年）1995 頁。

⁸⁷ 我妻榮『新訂民法總則』（岩波書店、1965 年）280 頁。

⁸⁸ 後藤清「競業禁止契約にかんする新判例」經濟理論 45 号（1958 年 9 月）83-85 頁。同：後藤・手段 27 頁，後藤・判例 347 頁，後藤 82-84 頁。

⁸⁹ 末延三次「雇傭契約に於ける營業制限の特約（二・完）」法学協會雜誌 52 卷 11 号（1934 年）2054-2057 頁。

之關係與雇主、勞工間之關係，有著極大的差異，勞雇間之經濟地位懸殊，不應將二者同等看待⁹⁰。第二，大審院並未詳加考察本案中，牛乳販售業與顧客間究竟存在有何法律上值得保護之營業秘密。第三，對牛乳配送員課與長達約20年之競業禁止義務，且毫無代償措施，對其生活上所造成之困境，大審院完全未加以考量。

就上述三則戰前之實務見解，後藤教授認為其特徵在於並未因應具體案件檢討「藉由競業禁止契約是否存在值得保護之雇主營業上之利益」，以及「受僱人所造成受之營業上限制與雇主所受之保護是否失去均衡」。只要該約定有時間上、場所上之限制的話，則認為對營業之自由並非不當之限制，僅為如此形式上、機械性的判斷。⁹¹

實務上此種審查競業禁止約款之態度，於戰後則有所轉變。

第二項 戰後之實務見解

相對於上述戰前之實務見解，戰後的實務見解則發展出較為細緻之審查，試舉二則代表性判決分析如下。

1、原田商店事件－廣島高等法院判決⁹²（不作為請求假處分）

事實：被上訴人 Y 等受雇於百貨公司中販賣婦人服飾布料之 X 公司，於受雇之際，簽訂有在職中及離職後不得就職於同百貨公司販賣服飾布料之商店之誓約書。Y 於離職後，就職於同一樓層販售婦人服飾之 A 公司，從事服飾販售。

判旨：「Y 等之受僱人，並非 X 公司營業上之主流勞工，僅為協助販賣之人，其地位甚低。並且若遭解雇難以找到就職之處，馬上將招致生活上之困境。處於這樣最弱勢的立場，很明顯的，假設即使就職於他處，也不至於對雇主之營業有

⁹⁰ 同旨：田村淳之輔「競業禁止約款－フォセコ・ジャパン・リミット事件」萩沢清彦編『労働判例百選』（有斐閣、3版、1974年9月）57頁。

⁹¹ 後藤・手段 27 頁。同：後藤・判例 347 頁，後藤 84 頁。

⁹² 広島高判昭和 32（1957）・8・28 判時 132 号 16 頁。

所妨害。對該弱勢之人，即使場所僅限定於廣島百貨公司內之服飾布料部門（十數間），威脅到受僱人之生活權，且頗具有拘束個人自由之虞，難以肯認雇主利益有受保護必要之特殊情事，因此本件之約款違反公序良俗而無效。於憲法第 22 條規定之職業選擇自由與 27 條規定勤勞之權利，與舊憲法時代不同，在極度尊重個人之觀念的現在，要求對國民權利作最大尊重，也符合憲法第 13 條之旨趣。」

後藤教授雖肯定上開廣島高等法院判決之結論，但另外從英國法的觀點指出，在判斷約款的有效性上，除了雇主須有值得法律所保護之利益外，該約款從受僱人及公共的觀點來看，也必須是合理的。然而本件中，上訴公司之顧客關係並不固定而係屬於不特定多數之顧客，並不構成營業秘密。再者，被上訴人只是在單純協助販售這樣低的地位，並不經手商品的進貨等特殊內部之情事，於此並非值得法律所保護之營業秘密。另外，後藤教授認為應以「是否得以接觸構成營業秘密之特殊知識或技術」作為判斷之指標，指摘該判決單純以「勞工之地位甚低」來判斷，是過於狹窄之解釋。⁹³

2、日本警報裝置事件－東京地方法院判決⁹⁴（請求返還贈與金）

事實：以販賣各種警報裝置、通報裝置為業之 X 公司（原告），係由訴外人 A 與被告 Y 共同出資，Y 並擔任董事長。由於 X 公司之業績不良，Y 暫且辭任董事長，並且退出經營。之後，X 公司由於 A 開發了新的通報裝置，其販售良好，獲取極高利益。A 建議 Y 回到 X 公司，Y 回到 X 公司就任營業部長，從事販賣業務。但是 A 與 Y 欠缺一致之意見，Y 要求公司其於離職之際給付退職金，A 雖然暫且拒絕，但之後由於 Y 提出「不從事警報裝置之製造販售」，X 公司則認為可以贈與約 50 萬日圓，若 Y 違反上開約定的話，則須返還 50 萬日圓。Y 也承諾，分 10 個月，每個月以本票 4 萬 8 千日圓，合計 48 萬日圓支付予 Y。然

⁹³ 後藤清「競業禁止契約にかんする新判例」經濟理論 45 号（1958 年 9 月）87 頁。

⁹⁴ 東京地判昭和 42（1967）・12・25 判時 520 号 61 頁。

而經過 6 個月左右，Y 著手向在職中收取貨款之東南通報裝置公司進行推銷。Y 雖然受到返還贈與金之要求，卻不予回應，並且擔任同業其他公司之董事長，挖腳 X 公司之員工，從事警報裝置之製造販售。X 遂以 Y 為被告，提起返還 48 萬日圓等之訴訟。法院就 X 之請求容認之。

判旨：「前述四十八萬元不應理解為具有工資後付意義之退職金，再者，Y 對 X 公司本來也不具有四十八萬元之請求權，應認為該四十八萬元係贈與，且該贈與與限制職業自由之特約，有密接不可分之關係。

一般而言，若無合理之事由禁止從事特定職業之契約，雖然會被認為違反公序良俗，但是當該禁止受有代償措施之場合，如無造成對方窮迫之情事、造成差別待遇而產生顯著之獨占傾向、招致妨礙公平交易之結果等特別之情事，該禁止有可能難以被認定為違反公序良俗。但是，即使在此場合，既然持續保有代償措施，職業自由受限制也是應然之理。針對該代償措施，應解為隨時返還該代償措施，得以免除該限制；相反的，如果認為既然接受了代償措施，即使將代償返還也不得免除限制的話，則回歸成為無理由限制職業自由，應不被允許。既然如此，於本件中，前述附負擔之贈與契約難以解釋為無效，被告職業自由既以回復，返還四十八萬元即為以足。」

本判決於競業禁止約款效力之判斷上，有著重視代償措施之特色。後藤教授雖肯定本判決認定約款有效之見解，但認為該 48 萬元之性質並非附負擔贈與，毋寧為競業禁止之對價。此外，東京地方法院認為受競業限制者只要返還代償金，「隨時」得解除競業禁止契約，職業自由完全的回復之見解，完全罔顧藉由競業禁止契約防衛雇主利益之安定，難以贊同。⁹⁵

第三項 小結

上述戰前至戰後的實務見解，從完全不附理由的肯認競業禁止約款，到提

⁹⁵ 後藤・手段 30 頁。同：後藤・判例 353-354 頁，後藤 90 頁。

出以「雇主有值得保護之利益」作為約款有效性之要件，甚至對是否有代償措施也加以參酌，可以看出日本實務見解對約款效力之判斷上，有漸漸嚴格的趨勢，但是仍然未出現針對約款作一般性分析之實務見解。如下所述，直到 1970 年之 FOSECO JAPAN LTD.事件奈良地方法院裁定，才出現值得參考之判斷。

第二節 FOSECO JAPAN LTD.事件－奈良地方法院 裁定⁹⁶

第一項 裁定概要

事實：債權人 X 是以製造、販售冶金用材料之公司，兩名債務人 Y1、Y2 隸屬於公司之研究部門，簽訂有不論於在職中或離職後均不得洩漏於業務上所得知秘密之保密契約，並且亦簽訂有離職後兩年內之競業禁止契約。Y1、Y2 於離職後不久即設立與 X 公司具競業關係之 A 公司，並同時擔任 A 公司之董事。X 以 Y1、Y2 違反上述特約為由，向法院請求 Y1、Y2 不得從事製造販賣金屬鑄造用材業務之不作為假處分。法院就 X 之請求容認之。

本件裁定是針對最普遍存在型態之競業禁止契約，從正面處理其效力問題之實務見解，作為裁判先例具有很大的價值。⁹⁷詳細分述判旨如下：

1、特約之有效性

首先，針對特約之有效性，法院就此類競業禁止契約之效力展開一般性之論述，法院認為：「一般的雇用關係中，於就職之際或於在職中，如本件特約般締結於離職後負有競業禁止義務之特約，屢見不鮮。對受僱人而言，禁止離職後從事特定職業，即所謂的競業禁止特約，剝奪經濟上弱者之受僱人謀生之技能，

⁹⁶ フォセコ・ジャパン・リミット事件・奈良地決昭和 45（1970）・10・23 判時 624 号 78 頁。

⁹⁷ 三島 54 頁。

使其生存有受威脅之虞，且同時對於其職業選擇之自由造成限制，或者由於限制競爭也有發生不當的獨占之虞，因此若無法證明有合理情事之存在，特別是單純以排除、抑制競爭者為目的之情況，該特約會被認為係違反公序良俗而無效。」

亦即，上述判旨並不一律否定此類約款之效力，而認為在具合理情事時，肯認其效力。

2、雇主正當利益之存否及作為雇主之正當利益的營業上秘密

其次，雇主具有正當之利益，即為上述判旨中之「合理情事」。法院指出：「從而，受僱人於雇用中，因各種經驗所習得之知識、技能，若所習得之知識、技能在當時同一種營業是普遍的情況的話，也就是說，受僱人從其他雇主也同樣可能習得之一般性知識、技能的話，這些應認為構成受僱人之一種主觀財產之知識、技能。主觀財產之知識、技能，並不妨礙受僱人於雇用終了後加以活用。對此加以禁止，則係對單純的競爭加以限制，無非是對受僱人之職業選擇之自由構成不當限制，應認為違反公序良俗。然而，僅有該雇主才具有之特殊的知識，則為雇主之客觀的財產，具有讓渡於他人之價值，與前述之一般性知識、技能性質上完全不同。這些就是所謂的營業上之秘密，與營業自由相同應該受到保護之法益。因此，在一定範圍內，禁止受僱人競業之特約，應認為十分具有合理性。這樣的營業上秘密，可能包含與顧客間之人際關係、製造製品上之材料、作法等技術性秘密，依照企業之性質其關注之重點而有不同。現代社會、高度工業化之社會中，其技術性秘密的財產價值極高，保護之必要性也隨之增高。雖然技術性的進步、改革之一的專利權、新型專利權等無體財產權有受到保護，但是這些權利周邊存在著無法被納入專利權等權利內種種之技術性秘密（Know-how 等），事實上兩者必須是互相配合的。從而，由於對這樣技術性的開發、改良，企業也付出了很大的努力，因此該技術性秘密也應構成該企業之重要財產。為了保護上述之技術性秘密，要求有機會得知該營業秘密之人負保密義務（例如，要求接觸技術中心部分之職員負秘密保持義務）或為了實質擔保保密義務而要求於離職後一

定期間負競業禁止義務，應解為適法、有效。」

簡言之，在上述判旨中，奈良地方法院將雇主依競業禁止約款所保護之利益區分為「勞工之一般性知識、技術」與「僅雇主才具有之特殊知識」二者。若對前者加以限制，則係對勞工之職業選擇自由造成不當限制；而後者則構成雇主之正當利益，雇主得利用保密契約或競業禁止契約加以保護。

3、限制競業之合理範圍

再者，即使雇主有值得依競業禁止契約保護之正當利益存在，對於競業限制也必須在合理範圍內，奈良地方法院指出：「競業之限制……在確定合理之範圍時，應就限制之期間、場所之範圍、限制之職務種類之範圍、代償措施之有無等，而從債權人之利益（企業秘密之保護）、債務人之不利益（轉職、再就職之不自由）及社會之利害（因有獨占集中之餘而伴隨對一般消費者之利害）三者之觀點慎重檢討。」

亦即，須從勞工、雇主、社會公益三方面觀點進行利益權衡，以利益權衡之方式來劃定合理範圍之界線。

4、上述審查架構於本案之適用

最後，奈良地方法院以上述審查架構套用至本案：「本件契約限制期間為二年，比較上屬短期間；限制之對象職種係屬於與債權人營業目的（化學金屬鑄造用資材之製造販售）具競爭關係之企業，考量債權人之營業為化學金屬工業之特殊領域，因此該限制對象比較上屬狹小；雖然場所上則並無限制，但是考量到既然債權人之營業秘密為具技術性之秘密；雖然對於離職後之競業限制並無任何代償，但是債務人於在職中均領有保密津貼，因此綜合考量上述事項，本件特約難謂超越合理範圍之限制。」

奈良地方法院之判斷，從其所揭示之審查標準可以分為：

（1）從債權人之利益來看，本件雇主所營事業係屬於特殊領域，因此有保

護其營業秘密之必要。

(2) 從債務人所受不利益來看，奈良地方法院認為兩年之契約期間尚屬短期間之限制，由於雇主營業秘密之特殊性，即使無地域限制亦屬合理。此外，亦於在職中領有保密津貼，減輕其不利益。

(3) 奈良地方法院雖然主張要從公益的角度來看，但實際上並未對此加以判斷。後藤教授則代奈良地方法院分析此點，認為本件競業禁止約款並未直接影響到消費者，間接受影響之商品亦不多，因此對公益之影響不大。⁹⁸

第二項 評析

日本學者認為，奈良地方法院裁定區分「勞工之一般知識、技能」與「雇主僅有之特殊知識」二者，認為僅後者得藉由契約加以限制。此外，在合理性之基準上，限制所及之期間、從事職種等之關連性，亦應加以考慮。這樣的見解可能是來自於英國法上的判例（*Mason v. Provident Clothing & Supply Co. Ltd.*[1913]A.C.724）。⁹⁹本裁判之意義在於較前揭 1970 年前之實務見解，提出更具體且具說服力之審查標準，對往後之實務見解造成巨大的影響。奈良地方法院首先從藉由競業禁止契約雇主是否存有正當利益之研究方法，判斷合理性之存否。其次，在將雇主具有正當利益作為有效性之要件外，並且主張特約必須於合理之範圍內，而從當事人間之利益得喪（限制期間、場所範圍、職務種類、代償措施等）與社會利害兩者之觀點，來判斷特約是否於合理範圍內。¹⁰⁰

然而，從現今之觀點來看，此一奈良地方法院裁定亦存在以下三點疑問：

1、加重保密義務而課與競業禁止義務之必要性一點，並不明確。也就是說，必須存在若無競業禁止約款，則難以保護秘密資訊的情況。¹⁰¹

2、法院針對競業禁止特約保護之法益，區分為主觀知識（勞工之技能）與

⁹⁸ 後藤・判例 360 頁；後藤 96-97 頁。

⁹⁹ 三島 55 頁，後藤 64-65 頁。

¹⁰⁰ 石橋 18 頁。

¹⁰¹ 石橋 18-19 頁。

客觀知識(雇主之營業上知識財產等)二者，但實際上二者之區分並不一定明確。不過在不正競爭防止法修正之前，可以利用這樣的判斷架構。¹⁰²

3、在職中之保密津貼可否該當於代償措施一點上，代償措施應限定於離職時或離職後給付，若是於在職中給予較一般勞工相當高額之薪資，可以認為是特別津貼之給付的話，也可以將其視為代償措施。但是這樣靈活的解釋，可能會使代償措施之有無作為合理性之判斷基準上，曖昧不清。¹⁰³

儘管有上述之疑問，但本裁定所揭示之以下四點，成為往後實務見解判斷約款效力之檢討對象。亦即，第一、有依競業禁止約款保護之利益存在；第二、與該利益相關連的，也必須考量勞工於企業之營業組織中所處之地位。以上二點，係從保護企業利益之觀點來看。而從保護受僱人之角度而言，不僅僅是考量職業選擇之自由，也必須對作為經濟上弱者之人，其生活的維持加以考慮。因此也必須檢視：第三、競業限制之範圍（時間、場所、對象職種）及第四、代償措施之有無、程度。

本裁定作為勞工離職後競業禁止約款審查之指標案例，不僅左右了實務見解之走向，對此後學說上之討論，也造成了深刻的影響。

第三節 1970 年後至不正競爭防止法修正前之法狀況

第一項 實務見解之分析

設定勞工離職後競業禁止義務的特約或工作規則，關於其有效性，由於前述的實務見解 FOSECO JAPAN LTD.事件奈良地方法院裁定，成為現在競業禁止

¹⁰² 石橋・移動 118 頁，石橋 19 頁。此外，有智慧財產權法的學者從智慧財產權法的觀點，也贊成法院之意見。（帖佐隆『職務發明制度の法律研究』（成文堂、初版、2007 年 3 月）89 頁。）

¹⁰³ 三島 55 頁。

義務法理基礎之理論性的架構。然而，與其嚴格的合理性判斷見解相對的，於該實務見解出現後至 1990 年、1993 年不正競爭防止法修正前，此時期的實務見解對合理性的要件則較為寬鬆，且有從「秘密的重要性」或「競業態樣的背信性」（大量搶奪顧客或挖角勞工等）來判斷是否違反競業禁止義務之傾向。¹⁰⁴試舉三則代表性之實務見解說明如下：

1、三晃社事件（請求返還退職金事件）

（1）、事實：廣告代理公司之被上訴人 X 公司（原告），依工作規則規定於退職金規則上另外附有「退職自由別支給乘率表」，若是離職後轉任職於同業其他公司時，該退職金為自請離職退職金之二分之一計算。受雇於 X 公司之上訴人 Y（被告），於進入公司之時簽有「若為同一業種之其他公司服務，或自營同種業務時，必須事前得到 X 公司之承諾」之誓約書。但是，Y 受同業之訴外 D 公司之勸誘，作為副部長正式進入 D 公司之翌日，向 X 公司請求自請離職退職金，於受領退職金 68 萬 8 千日圓之際，約定若今後就業於同業其他公司，則須返還依退職金規則規定所受領退職金之半額。因此，X 公司以 Y 為被告，請求返還退職金之半額。一審法院¹⁰⁵以該退職金規則違反勞基法第 16 條為由判決 X

¹⁰⁴ 土田道夫「退職後の競業禁止義務と差止請求の可否—東京リーガルマインド事件」ジュリスト 1097 号（1996 年 9 月 15 日）144 頁。土田道夫「退職後の競業禁止義務の効力—新日本科学事件」ジュリスト 1293 号（2005 年 7 月 1 日）128 頁。同旨：石橋 73 頁。

¹⁰⁵ 名古屋地判昭和 50（1975）・7・18 労判 233 号 48 頁。

判旨一：退職金規則之效力

「Y 與 X 公司之間，可認為是就 Y 離職後就職於同業其他公司時，不給付於自請離職情況下退職金之半額之契約。於上開契約，並未見到明示禁止競業意旨之文句，但是從不給付退職金之半額而言，無法否定間接的課予勞工競業禁止義務。但是，依據 X 公司之工作規則等，退職金之給付及給付基準有明確規定，離職時其金額也明顯可以確定。因此，作為勞工的 Y 在違反前述義務時，沒收離職時之半數退職金，得以解釋為約定損害賠償之預定。該勞動契約約定損害賠償之預定，明顯違反勞基法第 16 條而無效，所以前述退職金規定中之相關規定，不需要檢討合理性之主張，而應認為無效。」第一審法院認為該退職金規則違反日本勞基法第 16 條之「損害賠償預定禁止原則」，因此判斷該約款無效，更無須檢討其內容之合理性。

判旨二：締約時勞工之真意

「Y 本來在自請離職時沒有返還退職金半額之義務，但是因前述約定，而無法受領退職金之全額。由於受到 X 公司要求而必須約定該義務，故上開約定並非 Y 出於之真意，且得以推測 X 公司很容易得知其並非 Y 之真意，因此應解釋上開約定不生效力。」其次，法院又立於當事人交涉能力之角度來看，認為該約定並非出於勞工之真意，因此約款不生效力。

公司敗訴，二審法院¹⁰⁶認為該退職金規則並無違反勞基法第 16、24 條之規定，而廢棄一審判決。Y 上訴第三審，最高法院採用第二審法院意見，駁回其上訴。

(2)、最高法院判決¹⁰⁷

判旨：「X 公司對負責營業之員工，於離職後前往同業其他公司就職，具有**一定程度之期間限制**，無法立即認為係對於職業自由等為不當拘束。從而，於 X 公司之退職金規則中，違反上開限制就職於同業其他公司之離職員工，仍應給付退職金，由此觀之，有鑑於給付額為自請離職之情況之半額，且本件退職金一併具有功勞獎賞之性質，無法認為係不具有合理性之處理。亦即，在此情況之退職金訂定，係對違反競業限制而就職者，減少其勤務中功勞之評價。其退職金之權利，應解釋為只發生在一般自請離職情況中之半額為限，因此上開規定，即使該退職金該當於勞動基準法上之工資，也絲毫不為反同法第 3 條、16 條、24 條及民法 90 條等規定。與上述同旨之原審判斷應屬正當，原判決並無違法。」

關於該退職金規則，最高法院則與第一審法院採不同見解，認為該退職金規則，並未違反平等原則（勞基法 3 條）、損害賠償預定禁止原則（同法 16 條）、工資全額給付原則（同法 24 條）及公序良俗（民法 90 條）。而係解釋為，若離職勞工為競業行為的話，其僅具有退職金半額之請求權。

由於本件勞雇之間並未締結有競業禁止約款，而係藉由退職金規則間接課與勞工離職後競業禁止義務，因此法院並未對競業禁止義務之有效性要件作細緻判斷，認為附有「一定期間」之競業限制，且違反競業限制之制裁為具功勞獎賞性質之退職金之半額之請求權不發生，因此該退職金之規定有效。然而所謂「一定期間」究竟多長，於判決中並無從得知，或許法院並未注意到限制期間的問題。

¹⁰⁶ 名古屋高判昭和 51（1976）・9・14 勞判 262 号 41 頁。第二審法院認為，本件退職金於退職金規則中有明確規定給付基準，該當於勞基法第 11 條之工資，有同法第 24 條「工資全額給付原則之適用」。但是，依據上開退職金規則之規定，應解為離職勞工之退職金僅於所定給付比例內發生請求權，因此與第 24 條無違。此外，與同法第 16 條之「損害賠償預定禁止原則」亦欠缺實質關連性。並且，該退職金減額給付之程度，對勞工之流動限制並不強，也無法斷定違背民法 90 條之公序良俗，因此肯定該退職金規則之效力。

¹⁰⁷ 最二小判昭和 52（1977）・8・9 勞經速 958 号 25 頁。

2、中部日本広告社事件（請求返還退職金事件）—名古屋高等法院判決¹⁰⁹

事實：X（原告）於昭和 37（1962）年受雇於經營廣告業之 Y 公司（被告），於昭和 61（1986）年提出合意終止契約之要約。由於 X 在離職後 6 個月內設立具有競業關係之廣告代理業，而未受退職金之給付，因此向法院訴請退職金之給付，法院就其請求容認之。Y 公司之工作規則第 26 條規定，連續工作 3 年以上之員工，離職時將給付退職金。但於懲戒解雇之場合與離職後 6 個月內就職於同業其他公司之場合，則不給付退職金。第一審判決¹¹⁰容認一審原告 X（被上訴人）之退職金請求，一審被告 Y（上訴人）對其不服提起上訴。

對於該不給付條款，法院認為：「本件不給付條款並不僅止於退職金の減額，而係全額不給付，因此對離職勞工職業選擇自由施加重大限制，考慮這樣極為嚴厲之結果的話……**僅限於對Y公司有顯著背信性之行為**。亦即，離職勞工對Y公司之退職金請求權，應解釋為係以上述背信行為之發生為解除條件。」

本案名古屋高等法院將「勞工行為具有顯著背信性」一點，作為判斷不給付退職金之要件，並且提出判斷背信性應考量重點，「判斷背信性之存在，應綜合考慮：對Y公司而言本件不給付條款之必要性、勞工至離職之原委、離職之目的、離職勞工從事競爭業務對Y公司所造成之損害等。」名古屋高等法院將「顯著背信性」一事與不給付退職金相連結，是基於以往在懲戒解雇之案例上，實務見解認為必須是相當重大之非法行為¹¹¹或是足以抹消長年工作之功勞等背信行為¹¹²，而容認雇主不給付退職金。¹¹³將「懲戒解雇時不給付退職金」與「離職後

¹⁰⁸ 岩村正彦「競業避止義務」角田邦重＝毛塚勝利＝浅倉むつ子編『労働法の争点』（有斐閣、3 版、2004 年 12 月 30 日）148 頁。

¹⁰⁹ 名古屋高判平成 2（1990）・8・31 勞判 569 号 37 頁。

¹¹⁰ 名古屋地判平成元（1989）・6・26 勞判 533 号 81 頁。

¹¹¹ 東花園事件・東京地判昭和 52（1977）・12・21 判時 887 号 114 頁。

¹¹² 日本高压瓦斯工業事件・大阪地判昭和 59（1984）・7・25 勞民集 35 卷 3・4 号 451 頁。

¹¹³ 山口浩一郎 136 頁。

為競業行為時不給付退職金」二者，作整合性之解釋。¹¹⁴西村健一郎教授認為退職金全額不給付之適用應較部分不給付之適用嚴格，並且本件退職金之金額並不高，因此結論上贊同本判決否定不給付條款之適用。¹¹⁵

相對於西村健一郎教授支持上述判決之意見，山口浩一郎教授則對此判決提出兩點疑問。第一，法院認為如不具顯著背信性，即使違反競業禁止義務，也不適用不給付退職金之規定。從本案事實觀察，離職勞工之行為可以說是具有背信性，但可能不至於說是「顯著」的背信性。要求「顯著」這樣高度的背信性，將不給付規定極為限定，值得商榷。第二，本件係藉由不給付退職金規定間接的造成競業禁止效果，對於此不給付規定之有效性，應從競業禁止之期間及減額比率來綜合判斷。並且即使認為不給付規定有效，也必須注意是否有不適用之特殊事由（例如：受強制離職、或是即使就職於同業其他公司，但職務為內勤或是守衛，對前公司造成損害之可能性很低。）。¹¹⁶

小畑史子教授贊同山口浩一郎教授的第二點意見，並且另外主張，若審查競業約款不具合理性時，應該直接認為違反公序良俗而無效。然而，若是非直接認定條款本身無效時，以「競業行為具顯著背信性」之限定解釋手段，優點在於確實能夠達到對背信勞工不給付或減額給付退職金的效果。但是聚焦於適用階段，對於過度限制競業行為之條款也不否定其效力的話，將對勞工之正當的競業造成阻礙，不合於憲法旨趣。¹¹⁷

3、新大阪貿易事件—大阪地方法院判決¹¹⁸（不作為請求假處分）

A、事實：Y 受以製造販售打字機等為業之 X 公司雇用，於受雇時締結有競業禁止特約。但 Y 於離職後自行設立 R 公司，並使 X 公司之兩名勞工加入 R

¹¹⁴ 神尾真知子「退職金の減額—三晃社事件」菅野和夫＝西谷敏＝荒木尚志編『労働判例百選』（有斐閣、7 版、2002 年 11 月）101 頁。

¹¹⁵ 西村健一郎「労働者の競業避止義務を理由とする退職金の不支給」民商法雑誌 106 卷 3 号（1992 年 6 月）92 頁。

¹¹⁶ 山口浩一郎 136-137 頁。

¹¹⁷ 小畑 122 頁。

¹¹⁸ 大阪地判平成 3（1991）・10・15 労判 596 号 21 頁。

公司。R 公司對 X 公司之客戶販賣與 X 公司相同之商品，致使 X 公司受到重大之經濟上之打擊。

B、判旨一：勞工於公司之地位及離職後之競業行為

首先，法院先就 Y 於 X 公司中之地位及 Y 離職後之競業行為作闡述。法院指出：「Y 身為 X 之勞工，以 X 公司之名，為了 X 公司之利益開發顧客。於 X 公司離職時，設立且經營與 X 公司販賣同種商品之 R 公司，為與 X 公司競爭之營業行為。並且，Y 於 X 公司中係立於掌握全體營業之地位（筆者註：營業課長、營業部長），對 X 公司企業利益之防衛負有高度責任，儘管如此，Y 依然依據其所處地位，對其保有、管理關於顧客之詳細資訊，未通知 X 公司，而利用於 R 公司之營業……或者擅自搬出 X 公司之庫存品用於 R 公司之營業等，損及 X 公司之利益，於商品販售上削弱 X 公司之競爭力。」

亦即，大阪地方法院認定 Y 於 X 公司中處於可利用及管理顧客情報之地位，竟於離職後利用 X 公司之資訊，與 X 公司競爭，致使 X 公司蒙受不利益。

C、判旨二：顧客情報之受保護性

其次，針對顧客情報之重要性，法院認為：「X 公司之顧客情報雖然難以說是如同專利權、或類似權利或 know-how 等具有特別保密之必要，但若放任勞工為其利益而自由利用的話，可能將影響到公司之存亡。因此，應認為與上述專利權等權利般並無不同，也是重要之企業利益。對這樣重要之企業利益，公司於合理範圍內限制勞工於在職中及離職後之自由利用，並未欠缺合理性。」

簡言之，大阪地方法院認為雇主也有保護顧客情報之必要性，因此限制勞工利用顧客情報，具有合理性。

D、判旨三：競業約款之有效性

最後，針對該競業禁止約款之效力，法院主張：「Y 於離職後致使 X 公司無

法利用其客戶資料，而搶奪 X 公司之客戶，其競業行為對 X 公司影響甚大，X 以特約限定於其離職後三年間，禁止競業行為，並非不合理。難以說是侵害 Y 之職業、營業選擇自由或侵犯其生存權，亦無妨害交易之公正。」

亦即，大阪地方法院肯定附有三年競業期限特約之效力。

本案將「勞工於企業中之地位」、「顧客情報為重要之企業利益」、「三年期間限制」等作為判斷約款效力之考量標準外，亦將「勞工離職後之競業行為」也納入參考。然而於本案中，雖未提及「競業行為之背信性」，但本案離職勞工之競業行為亦應該當於具顯著背信性之行為¹¹⁹。

第二項 此時期實務見解之特徵

即使在 FOSECO JAPAN LTD.事件出現後，此時期之實務見解並未依循該事件所揭示之判斷架構，反而對於競業禁止約款之效力採取更寬鬆之認定標準。在工作規則上訂定以離職後之競業行為，作為退職金之減額或不給付之事由的實務見解上，除了要有退職金減額、沒收或不給付條款作為限制競業行為之法根據外，競業行為的背信性也成為要件。在三晃社事件中，最高法院認為附有一定期間之競業限制之退職金規定有效。中部日本廣告社事件則是將「競業行為具顯著背信性」作為不給付退職金之要件，此要件是首次被提出。新大阪貿易事件則是此時期中作較為細緻分析之實務見解，以如前所述將「勞工於企業中之地位」、「顧客情報為重要之企業利益」、「三年期間限制」、「競業行為之背信性」等作為判斷約款效力之參考標準。在 FOSECO JAPAN LTD.事件所提出之四項審查標準之外，於此時期所提出之「競業行為具顯著背信性」此一標準對日後之實務見解也造成影響。此外，也可能對台灣的五標準說造成影響，關於此點將於第四章中檢討。

另外，訂定競業禁止義務之工作規則或訂定違反離職後競業禁止義務作為

¹¹⁹ 類似案例還有東京學習協力會事件（東京地判平成 2（1990）・4・17 判時 1369 号 12 頁），於本件中勞工之競業行為亦可被認定為具顯著背信性，法院容認雇主之損害賠償請求。

退職金減額、不給付事由之工作規則，是否足以成為勞工競業禁止義務之法的根據，在此時期，學說上、實務上並未加以討論。¹²⁰

第四節 不正競爭防止法修正後之法狀況

以1990年、1993年不正競爭防止法之兩次修正為契機，出現了為數甚多之學說及實務見解。關於離職後競業禁止義務，形成了法理論上之架構。另一方面，學者們也提出應解決的重要理論課題。例如：工作規則得否作為離職後競業禁止義務之法律上根據¹²¹，依據競業禁止義務發不作為請求命令之要件等，都於此時期展開討論。¹²²

對離職限制勞工轉職或職業自由之特約或工作規則，其有效性必須係在為了保護雇主之正當利益，必要且合理的範圍內。FOSECO JAPAN LTD.事件所揭示的四個基準：（一）特約是保護雇主之正當利益為目的或保護之必要性、（二）勞工離職前之職務或地位、（三）競業禁止之業務、期間、地域之範圍、（四）代償措施之有無，必須綜合判斷，已於實務見解上大致固定下來。但是，此四項基準是否為完全等質之判斷要素，則未見有一致意見之實務見解。特別是關於代償措施，究竟為有效要件¹²³或判斷要素¹²⁴一點，有著分歧的見解。¹²⁵另外，中部日本廣告社事件所提出之（五）競業行為具有顯著背信性一點，也被部分實務見解納入參考基準。

針對實務上審查競業禁止特約之效力之裁判，可分為「從合理性之四基準（或五基準）嚴格審查類型」與「參照（一）及（二），限定解釋合理之範圍，

¹²⁰ 石橋 73 頁。

¹²¹ 關於此論點，已詳述於第二章第二節第四項。

¹²² 石橋 88 頁。

¹²³ 如：東京貨物社（退職金）事件・東京地判平成 12（2000）・12・18 勞判 807 号 32 頁。

¹²⁴ 如：東京リーガルマインド事件・東京地決平成 7（1995）・10・16 勞判 690 号 75 頁，ヤマダ電機事件・東京地決平成 19（2007）・4・24 勞判 942 号 39 頁。

¹²⁵ 石橋 98 頁。

綜合考慮判斷其合理性之審查類型」兩種。¹²⁶因此，本節之論述方式與前述各節以時間序列之論述方式不同，擬以分別針對競業禁止義務之各個有效性要件（或要素）實務及學說上之見解進行介紹。

第一項 雇主之正當利益

雇主須有依競業禁止特約保護之正當利益一事，幾乎已成為學說、實務上一致肯認之審查基準。¹²⁷不正競爭防止法上之營業秘密，當然可以成為雇主所保護之正當利益¹²⁸。另外，不該當於不正競爭防止法上之營業秘密，僅有不受不正競爭防止法保護之意義，而不妨礙以其他手段所為之保護，因此，也可能利用契約上之保護，以如前述。也就是說，在此處雇主之正當利益之範圍，較不正競爭防止法上之營業秘密範圍廣，實務上承認之類型種類也繁多，例如：「雇主所保有之特有的技術上或營業上資訊」¹²⁹、「營業上秘密之保持以及與客戶或轉包業者...等間之人際關係之維持」¹³⁰、顧客名簿¹³¹或耗費長期間經費建立之交易關係¹³²等。

關於此要件，另外須特別說明、檢討者，有以下五點：

第一，FOSECO JAPAN LTD.事件區分「勞工之一般知識、技能」與「雇主僅有之特殊知識」二者來判斷雇主之正當利益，這樣的判斷基準也被沿用，如：ARTNATURE事件¹³³。於本事件中，東京地方法院認為被告（離職勞工）於原告

¹²⁶ 石橋 99 頁。

¹²⁷ 然而，有新銳學者認為，於雇主之正當利益之多樣化，應受保護與不應受保護者難以區分，因此，司法審查時，應將此要件劣後，而著重於對職業選擇之限制與代償措施二者。（石田信平「退職後の競業禁止特約（三）：ドイツの立法規制とその規制理念」同志社法學 60 卷 2 号（2008 年 7 月）434 頁。）

¹²⁸ 如：岩城硝子ほか事件・大阪地判平成 10（1998）・12・22 知財例集 30 卷 4 号 1000 頁。

¹²⁹ アートネイチャー事件・東京地判平成 17（2005）・2・23 労判 902 号 106 頁。

¹³⁰ トーレラザールコミュニケーション事件・東京地判平成 16（2004）・9・22 労判 882 号 19 頁。

¹³¹ ダイオーズサービスズ事件・東京地判平成 14（2002）・8・30 労判 838 号 32 頁。

¹³² 関東ライティング事件・東京高判平成 12（2000）・7・12 日本裁判所網頁：
<http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/4F5A42C005D5C24B49256A77000EC3FE.pdf>。最後檢索日期：2010/12/22。

¹³³ アートネイチャー事件・東京地判平成 17（2005）・2・23 労判 902 号 106 頁。

公司中所為之假髮之維護或美容業等，是於公司中日常業務所得之知識、經驗、技能，無法證明是原告公司所特有之營業上資訊，因此限制這種知識技能的利用，係對勞工職業選擇自由之不當限制，不包含競業禁止義務之內容內。

然而，營業秘密與一般知識之區別十分困難，亦無學者或實務見解提出一般論之標準。因此，有論者參考美國法之判斷架構：（一）勞工製造競爭製品所必要之知識係從與前雇主間之雇用關係而得知，亦或僅為一般之製造技術；（二）勞工若無從前雇主處所得之知識，得否續行與前營業相同之競業行為。認為這樣的判斷架構，或許值得日本法參考。¹³⁴

第二，單純的排除競爭對手，無法說是雇主之正當利益，但若該顧客關係之形成，完全是雇主之投入成本經營所得者，在這種情況肯定「避免顧客流失」作為限制競業行為之正當利益。¹³⁵實務上也有採取類似見解者，認為在此應該慎重檢討「公司保有關於顧客資訊之秘密性的程度、於公司方面為了開始或維持與顧客間之交易所為之捐贈（金錢上的負擔等）之內容等要素」¹³⁶。

川田琢之教授則認為，所謂「避免顧客流失」之雇主正當利益，其利益之內涵其實是「與離職勞工公平競爭之機會」。若勞工自己離職，趁著其所造成公司吸引顧客之能力下降之際，而搶奪顧客，應被評價為逸脫公平競爭之範圍。從此觀點而言，在雇主找到替代人選、回復吸引顧客能力，其與離職勞工公平競爭條件充實之前，認為必要之「合理期間」內，肯認限制勞工於之前職務範圍內招攬顧客之活動。然而，若特定其範圍有事實上之困難時，則不限定解釋其範圍而限制競業行為。¹³⁷

第三，石橋洋教授與土田道夫教授皆認為即使企業在培訓員工上投入大量

¹³⁴ 金春陽「アメリカにおける退職後の競業避止特約—営業秘密の保護を中心として」同志社法学 55 卷 2 号（2003 年 7 月）101 頁。

¹³⁵ 田村・思考 76 頁。同：田村・概説 467 頁。同旨：土田 214 頁。

¹³⁶ アサヒブリテック事件・福岡地判平成 19（2007）・10・5 判タ 1269 号 197 頁。

¹³⁷ 川田 145-146 頁。

成本，但離職後勞工對舊同事之挖角原則上是自由的¹³⁸，以及立於保護勞工離職之自由¹³⁹的觀點來看，「防止勞工離職」一點，也難以說是限制競業行為之正當利益。川田琢之教授則認為，若是在逸脫正當競爭行為之範疇、具體的有計畫的從事大量挖角等場合，肯定雇主限制競業行為之正當利益。¹⁴⁰實務見解也有採取類似看法者¹⁴¹。

第四，關於雇主對勞工教育、訓練之投資，石橋洋教授認為，若無特殊情事，勞工於在職中所獲得之技術、經驗、know-how屬於勞工個人之財產，不得以此為由，競業禁止約款加以限制其離職後之使用。¹⁴²不過，實務上有見解則認為，若該教育訓練本身構成營業秘密之場合，也成為正當受保護之利益。¹⁴³

第五，田村善之教授與川田琢之教授認為，若雇主藉由競業禁止契約所欲保護之正當利益為營業秘密（不論是否該當於不正競爭防止法上者）時，則必須將「設定競業禁止義務之必要性」也列為有效性之要件。其理由在於，若禁止離職勞工使用該營業秘密或know-how已足以達成雇主之目的時，則不須禁止勞工之競業行為，亦即欠缺設定競業禁止義務之必要性。不過，若是營業秘密或know-how與競業行為有著若即若離的關係，難以單獨抽出禁止使用時，則肯定其必要性之存在。¹⁴⁴

土田道夫教授亦採取相同看法，不過理由略有不同。土田教授從保密義務與競業禁止義務之關係來看，認為競業禁止義務相對於保密義務，對勞工之制約程度較高，若營業秘密等之保護，可藉由保密義務達到其目的時，則欠缺設定競

¹³⁸ 石橋・移動 118 頁。

¹³⁹ 土田 213 頁。

¹⁴⁰ 川田 146 頁。

¹⁴¹ アイメックス事件・東京地判平成 17（2005）・9・27 労判 909 号 56 頁。

¹⁴² 石橋・移動 119 頁。

¹⁴³ アサヒブリテック事件・福岡地判平成 19（2007）・10・5 判タ 1269 号 197 頁。

¹⁴⁴ 田村・思考 75 頁。同：田村・概説 466 頁。川田 145 頁。

業禁止義務之必要性。已於第二章第四節中所述之「新日本科学事件」¹⁴⁵也是採取相同見解。不過，土田教授認為，若是過度要求「設定競業禁止義務之必要性」也並不恰當。保密義務再怎麼樣完備，對離職勞工履行狀況之監控，也有事實上之難度，因此，雇主藉由擔保保密義務為目的而課與勞工競業禁止義務之必要性，不應一概否定。從而，若雇主得以舉證競業禁止義務能夠確保營業秘密等之保護（不正競爭防止法之限制或保密義務）時，例外的肯定其必要性。取而代之的是，將代償措施或其他要件加以嚴格解釋，以確保競業禁止義務不被濫用。¹⁴⁶

第二項 勞工離職前之職務或地位

關於雇主之正當利益的判斷，與勞工在職中之地位或職務內容有密接的關係。勞工在職中之職務與營業秘密無關係之內容的情況，或是於企業組織中之地位較低，該勞工接觸重要的營業秘密的機會較少的情況，由於洩漏資訊的危險性較低，在這種場合有著否定其特約合理性之傾向。¹⁴⁷例如：「Daiohs Service事件」¹⁴⁸與「岩城硝子ほか事件」¹⁴⁹中，法院肯認對於營業秘密最熟知之最前線或中樞地位之人其競業限制之正當性；相反的，於「キョウシステム事件」¹⁵⁰中，法院以勞工之職務內容只是單純的作業為由，否定競業限制的重要性。

第三項 競業禁止之期間、地域、職務種類之範圍

要求期間、地域與職務種類之限定程度，也因應事案而有不同，必須符合保護法益之特性或重要性，個別具體加以檢討。

首先，關於期間之限定。與保密義務相同，田村善之教授認為，若以保護

¹⁴⁵ 新日本科学事件・大阪地判平成 15（2003）・1・22 労判 846 号 39 頁。

¹⁴⁶ 土田 214-215 頁。

¹⁴⁷ 石田信平「競業避止義務—フォセコ・ジャパン・リミッド事件」村中孝史＝荒木尚志編『労働判例百選』（有斐閣、8 版、2009 年 10 月）171 頁。

¹⁴⁸ ダイオーズサービシーズ事件・東京地判平成 14（2002）・8・30 労判 838 号 32 頁。

¹⁴⁹ 岩城硝子ほか事件・大阪地判平成 10（1998）・12・22 知財例集 30 卷 4 号 1000 頁。

¹⁵⁰ キョウシステム事件・大阪地判平成 12（2000）・6・19 労判 791 号 8 頁。

營業秘密或know-how為目的，無限期的競業禁止特約也可能承認其效力，並以該秘密或know-how被公知為義務終了之時。¹⁵¹不過土田道夫教授則認為，由於競業禁止義務對離職勞工制約強大，因此必須有期間上之限定。「岩城硝子ほか事件」¹⁵²也是採取相同看法，肯認離職勞工之保密義務，但認為五年之競業禁止義務期間過長。

其次，關於地域之限定。在保護營業秘密の場合，川田琢之教授主張，應參照該營業秘密之有用性、非公知性而限定其地域之範圍。¹⁵³不過有論者對此說提出批評，認為營業秘密之非公知性，係指該資訊受保有者管理，一般人無法取得之狀態，因此是否為秘密之狀態本來就不是以地域範圍為指標。從而，在檢討雇主之正當利益（營業秘密）相關連之競業限制場所的範圍時，以非公知性為參考標準並不恰當。¹⁵⁴實務上見解有與1970年のFOSECO JAPAN LTD.事件相同，認為在保護技術性資訊的情況，縱令無地域性的限制，被容認的案例¹⁵⁵。在重要的營業資訊（如：顧客之購買能力、學生之住址、成績資料等）の場合，雖然其資訊之流通也並無地域上之障礙，但顧客會有地域性上的存在。因此，在例如小規模補習班的場合時，學生的資訊是前雇主所欲保護之正當利益，不應無地域限制的肯認競業限制。¹⁵⁶

不論期間或地域上之限制，皆應因應雇主所欲保護之利益，針對具體事案個別衡量，難以提出一般論之判斷架構。此外，實務上有見解認為，若雇主利益之要保護性較高，且後述的代償措施十分充分時，即使無期間或地域的限定，也肯認其特約效力¹⁵⁷。

¹⁵¹ 田村・思考 75-76 頁。同：田村・概説 466 頁。

¹⁵² 岩城硝子ほか事件・大阪地判平成 10（1998）・12・22 知財例集 30 卷 4 号 1000 頁。

¹⁵³ 川田 144 頁。

¹⁵⁴ 金春陽「アメリカにおける退職後の競業避止特約—営業秘密の保護を中心として」同志社法学 55 卷 2 号（2003 年 7 月）102 頁。

¹⁵⁵ トーレラザールコミュニケーションズ事件・東京地決平成 16・9・22 労判 882 号 19 頁。本案雇主所營事業為醫療廣告、醫藥品販售之行銷企畫等。

¹⁵⁶ 金春陽「アメリカにおける退職後の競業避止特約—営業秘密の保護を中心として」同志社法学 55 卷 2 号（2003 年 7 月）103 頁。

¹⁵⁷ トータルサービス事件・東京地判平成 20（2008）・11・18 労経速 2030 号 3 頁。本案雇主所營事業為建築物或車輛等內裝、修復。

最後，關於職務種類之限定。原則上以就職限制競爭企業相同職務種類者為限，若限制就職於競爭企業之其他職務種類，則欠缺必要性。不過職務種類也必須因應具體事案個別判斷。¹⁵⁸

第四項 代償措施

日本實務在判斷競業禁止約款效力上，從1967年的「日本警報裝置事件」東京地方法院判決開始出現重視代償措施的案例。然而，代償措施究竟為約款有效性之「要件」抑或僅為判斷有效性之「參考要素」，向來為爭論最多之議題。蓋因代償措施如為「要件」的話，則系爭約款若欠缺代償措施，或代償措施並不充分時，則約款無效；但代償措施如為「參考要素」的話，則競業限制之期間、地域等綜合考量之後，即使無代償措施，系爭約款仍可能有效。學說與實務上也尚未出現一致之見解。以下先說明學說及實務見解，在就實務上出現之代償措施之型態進行分析。

第一款 學說見解

第一目 代償要件論

於筆者所蒐集之文獻中，學說上最早主張代償措施為要件者為山口俊夫教授。山口俊夫教授認為，競業禁止條款必然會對勞工之自由或職業能力造成侵害，此時代償措施為唯一妥當之解決方法，故主張代償措施違約款有效成立之要件。¹⁵⁹不過關於此爭議，學說上一開始並未出現太多論述，直到不正競爭防止法修正後，才告別沈寂，展開熱烈的討論。

土田道夫教授也是採取要件論，其理由有二：第一，競業禁止義務係對職業活動直接制約，這樣強力的義務僅由勞工單方面負擔並不恰當，因此參酌憲法

¹⁵⁸ 土田 216 頁。

¹⁵⁹ 山口俊夫 428 頁。

第22條（職業選擇自由）之旨趣，應有填補勞工損害之對待給付（代償措施）為必要。第二，在不正競爭防止法修正之前，競業行為若伴隨著重要秘密之洩漏等具顯著背信性之場合，即使無代償措施，也應屬於讓該雇主得到救濟之情況。法院在不正競爭防止法修正前之法制下，使此情況基於侵權行為法，而為不作為請求等較具實效性之救濟十分困難（以金錢賠償為原則）。因此對契約上之競業禁止義務之要件加以放寬，以開救濟途徑。然而，目前雇主已得依不正競爭防止法上之不作為請求對抗該侵權行為、防衛秘密，缺乏將競業禁止義務擴張解釋而使雇主獲得救濟之必要性。因此，代償措施為競業禁止義務之不可或缺之要件。競業之約定（工作規則）上，競業禁止義務與代償措施給付義務為對價關係，構成雙務契約之內容。因此欠缺代償措施或約定顯著低額之代償措施的競業約定，欠缺競業禁止義務之要件，違反職業選擇自由（憲法22條1項）構成之公序（民法90條）而無效。¹⁶⁰

小畑史子教授贊成土田道夫教授之見解，並且提出兩點理由補充：第一，將代償措施作為要件，可以使雇主在給付代償時，可以再次考慮是否要對勞工課與競業限制。第二，可以將勞工收受代償措施一事，作為勞工意思之確認。¹⁶¹

石橋洋教授大體上亦贊成土田道夫教授之見解。不過石橋教授另外提出，若是對勞工轉職自由之本身作限制時，由於是剝奪勞工生活之手段，可能對勞工造成不當之不利益，因此將代償措施解釋為約款之有效要件；若是並非對轉職本身作限制，僅就勞工職業之職業活動為部分限制時，則代償措施為利益衡量之一個判斷要素。¹⁶²例如：外觀上宣稱為競業禁止義務，但實質上並非競業行為之禁止，而是禁止營業秘密等的使用、開示時，於法上該當於保密義務時，不以代償措施為要件。其典型者為禁止勸誘顧客特約，並非一般之顧客勸誘，而是禁止以前雇主之顧客名簿等為顧客之勸誘的義務。在此情況，其競業禁止義務之內容，

¹⁶⁰ 土田・流動化 57-58 頁。不過，即使於競業禁止義務中，該義務之內容實質上等同於營業秘密等的使用、開示之禁止，亦即等同於保密義務時，例外的應解為不需代償措施。（土田 211、218 頁。）

¹⁶¹ 小畑 121 頁。

¹⁶² 石橋・移動 120 頁，石橋 126 頁。

實質上等同於禁止營業秘密等的使用、開示。¹⁶³

第二目 代償要素論

不過學說上也有出現對代償要件論之批評：

（1）從公正競爭之觀點

早川徹教授認為，假設並無特約存在，而競業行為被評價為侵權行為般之不公平競爭（利用不正手段之競業行為）時，禁止該行為並無問題，無法說代償措施是必要的；相反的，若競業行為被評價為公正之競爭時，即使有代償措施也不應該說競業禁止義務是有效的。¹⁶⁴

（2）從交涉能力之觀點

論者小川美和子氏從美國法上之經驗，認為代償措施之要否，應考慮締約者之交涉能力，不僅其地位，而應將「至特約締結間交涉過程及交易關係」納入視野作判斷。若是將競業禁止特約之代償措施認為原則上是不可欠缺的話，即使受僱人職務之性質等不適當之場合也認為對待給付是必要的話，將造成不當介入受僱人與雇主間之契約自由。沒有代償措施而放棄將來職業活動之自由，只要勞工是任意的、對等的締結契約，為個人之自由。¹⁶⁵

針對上開批評，土田道夫教授提出以下回應：

（1）若只要是公平的競爭，則不論營業秘密等之重要性，競業禁止義務一律無效之見解，從保護智慧財產之觀點，不無疑問。對雇主而言，關於其重要之營業秘密等，不管是否屬於「公平的競爭」，若有依競業禁止義務保護之必要時，該利益即值得受法的保護。上述見解，只要是屬於公平的競爭則一律否定這樣的保護，此見解似有過當。此外，若為不公平之競爭，則不問代償措施或其他要件，而肯定競業禁止義務之有效性，反而是對勞工之職業選擇自由欠缺考慮。況且雖

¹⁶³ 土田 218 頁。

¹⁶⁴ 早川徹「營業秘密の保護と役員・従業員の守秘義務・競業避止義務」関西大学法学研究所編『知的財産の法的保護』（関西大学法学研究所、1997 年）199-204 頁。

¹⁶⁵ 小川 87-88 頁。

然競業行為屢屢以不公正之態樣為之，但其僅為影響判斷競業禁止義務違反（債務不履行）之情事，不應納入義務成立要件中（於義務成立階段，競業行為是否以不公正之態樣為之尚無法得知）。¹⁶⁶

（2）於勞動契約上之權利義務，應考慮勞資間交涉能力、資訊落差之案例並不少，但是於競業禁止義務中，嚴格將代償措施納入要件之根據並非勞資間交涉能力之差距，而應求於該義務之特質（對職業活動本身的制約）。職業選擇自由具有憲法上、勞動法上的價值，為了對其限制，不論交涉能力之差距，皆應解為須有適當之對待給付（代償措施）。也就是說，應解為勞工沒有毫無代償即放棄職業選擇自由之自由。此時，劃定契約自由之界限為民法90條之公序。¹⁶⁷

第三目 小結

俯瞰日本學說全體，代償要件論與代償要素論均有學者主張。主張要件說者，其理由大致上立於保護勞工之立場，認為對勞工職業選擇自由造成侵害，應對勞工有代償措施，已如上述。而主張要素說者除上述理由外，大多數學者¹⁶⁸並未清楚說明代償措施並非要件之理由，而係直接認為代償措施應與其他各個要素綜合判斷約款之合理性。因此，代償要件論之論據雖然較為有力，但於並未受到學者一致的認同。

第二款 實務見解

實務見解最早將代償措施提出約款之有效要件者為1995年之「東京LEGAL MIND事件－東京地方法院裁定」¹⁶⁹。如第二章第二節第一項及第四節第一項所述之「根據・要件二分論」，該裁定主張，若以不正競爭防止法作為離職後競業禁止義務之根據時，則代償措施僅為判斷義務有效性之要素；若以特約作為競業

¹⁶⁶ 土田 210-211 頁。

¹⁶⁷ 土田 212 頁。

¹⁶⁸ 如：野田 57 頁。

¹⁶⁹ 東京リーガルマインド事件・東京地決平成 7（1995）・10・16 労判 690 号 75 頁。

禁止義務之根據，則將代償措施作為約款有效性之要件。其後的「東京貨物社事件」浦和地方法院裁定¹⁷⁰則是明確的將代償措施作為有效要件。不過，上述之代償要件論並未獲得支持，多數的實務見解乃是將代償措施解為判斷有效性上，綜合考慮之參考要素¹⁷¹。

第三款 代償措施之型態

代償措施既然為離職後競業禁止義務之對價，原則上應解釋為於離職後之期間內給付為原則。然而，實務上肯定代償措施之型態並不以此為限，有將在職中領取高額工資獲津貼者作為代償措施者¹⁷²，也有將退職金作為代償措施者¹⁷³。不過這些因應企業實態之解釋，於法的解釋上是否恰當，有檢討之必要。

土田道夫教授認為，代償措施為離職後競業禁止義務之對價，在職中之保密津貼當然不足以成為代償措施，退職金既然為在職中勞動之對價，也當然不足以成為代償措施。但是，這些給付若是以適當之金額追加給付¹⁷⁴，其作為離職後競業限制對價之性格明確，且為適當之金額時，不妨解為代償措施。¹⁷⁵

另一個問題是，可否將「不拒絕退職金之給付，也不請求返還已給付之退職金」作為代償措施，也就是代償措施是否包含「消極的對待給付」，有學說上之爭論。和田肇教授認為，勞工離職後違反義務時，向勞工請求返還退職金一事，與以履行義務為條件，向勞工請求返還已給付之金錢二者，雖然十分相似，但是後者是以義務之履行為條件給付「新的」金錢，而前者毋寧是對單方施加不利益而課與義務，兩者有明顯不同。對單方課與不利益一事，與代償措施之必要性顯有矛盾。¹⁷⁶

¹⁷⁰ 東京貨物社事件・浦和地決平成 9（1997）・1・27 判時 1618 号 115 頁。

¹⁷¹ 石橋 127 頁。

¹⁷² 如：アイメックス事件・東京地判平成 17（2005）・9・27 労判 909 号 56 頁、ピーエム・コンセプツ事件・東京地判平成 18（2006）・5・24 判時 1956 号 160 頁等。

¹⁷³ 如：岩城硝子ほか事件・大阪地判平成 10（1998）・12・22 知財例集 30 卷 4 号 1000 頁等。

¹⁷⁴ 日文原文為「上積み」。

¹⁷⁵ 土田・流動化 58 頁，土田 217-218 頁。

¹⁷⁶ 和田肇「労働市場の流動化と労働者の守秘義務」ジュリスト 962 号（1990 年 9 月 1 日）56

野田進教授則認為，雖然「新的金錢之給付與履行義務上之對價關係」與「拒絕給付以約定之金錢與違反義務之對價關係」，兩者在代償措施之意義上顯然不同，但後者亦不失其作為代償措施之意義，因此肯認這種「消極對待給付」作為代償措施之一種類型。¹⁷⁷土田道夫教授雖然也不反對此見解，但就政策面而言，離職金之減額或不給付，終究是一種「報復」的方法，在認為雇主有退職金給付義務上，以私法上之損害賠償作為對抗手段才是較為健全之方向。¹⁷⁸

此外，學說上也有主張代償措施不以金錢為限，包含繼續雇用之保障、技術之提供或勞動條件全體等之有形或無形之對價。¹⁷⁹其締約時期或與未締結競業禁止特約之勞工間之比較，須有與勞工不利益程度相應之對價關係存在為必要。¹⁸⁰不過實務上似乎尚未出現類似案例。

第五項 競業行為具顯著背信性

1970年後至不正競爭防止法修正前之實務見解，在判斷競業禁止約款效力上，有著重視「競業行為是否具有顯著背信性」之傾向，這樣的判斷，最近亦有實務見解採用。於2007年「YAMADA電機事件」¹⁸¹東京地方法院判決中，法院在審查競業禁止約款效力上，大體上沿用前述四項標準，另外有重視勞工之背信性的特色。

不過，這樣的見解並未受到學者的支持。其理由在於，勞工到底具體做了什麼將對結論造成影響，存在著很低的預測可能性這樣的問題。將使作為行為規範機能的契約，難以達到其行為規範之機能。再者，行為之「背信性」之有無，是以約款有效性被判定為有效為前提，反而以背信性作為約款有效之根據，論理

頁。

¹⁷⁷ 野田 58 頁。

¹⁷⁸ 土田 219-220 頁。

¹⁷⁹ 石橋洋「退職後の競業避止義務を定める就業規則及び特約に基づく差止請求の可否－東京リーガルマインド事件」判例評論 454 号（1996 年）63 頁。同旨：土田 218 頁、小川 89 頁。

¹⁸⁰ 石橋洋「退職後の競業避止義務を定める就業規則及び特約に基づく差止請求の可否－東京リーガルマインド事件」判例評論 454 号（1996 年）63 頁。

¹⁸¹ ヤマダ電機事件・東京地判平成 19（2007）・4・24 労判 942 号 39 頁。

上存在矛盾。¹⁸²

第六項 勞工職業生涯之形成

石田信平教授從實務見解¹⁸³中，認為勞工職業生涯形成之過程，也應為約款有效性之參考要素之一。若是對勞工一向從事之職業種類為競業禁止制約的話，因為對職業選擇自由的制約度較高，所以特約效力應嚴格判斷。¹⁸⁴然而，石田教授於2009年提出此要素，筆者孤陋寡聞，目前尚未見到實務見解或學說見解加以回應。

第七項 程序要件

除上述實體判斷要素（或要件）外，實務上也有見解認為，競業禁止義務之合意，必須透過正當之程序。¹⁸⁵土田道夫教授及道幸哲也教授對程序要件之內涵更進一步闡釋為，雇主與勞工締結競業禁止特約時，負有對勞工提供必要資訊之義務。為了確保勞工之真意（基於自由意思之合意），必須充分的說明或提供資訊。現行勞動契約法雖未將競業禁止納入立法規範中（詳後述），但基於合意原則（勞動契約法3條）、誠信原則（同法3條4項）及促進理解勞動契約內容之職責（同法4條1項），可以構成說明、提供資訊義務之依據。¹⁸⁶道幸哲也教授更進一步主張，為了使約款內容明確，應以書面之方式為之。¹⁸⁷

¹⁸² 川田琢之「競業禁止義務をめぐる法律問題--ヤマダ電機事件」労働法学会報 2435 号（2008 年 8 月 15 日）17-18 頁。

¹⁸³ 新日本科学事件・大阪地判平成 15（2003）・1・22 労判 846 号 39 頁。

¹⁸⁴ 石田信平「競業禁止義務—フォセコ・ジャパン・リミッド事件」村中孝史＝荒木尚志編『労働判例百選』（有斐閣、8 版、2009 年 10 月）171 頁。

¹⁸⁵ 如：東京貨物社事件・浦和地決平成 9（1997）・1・27 判時 1618 号 115 頁、A 特許事務所事件・大阪地判平成 17（2005）・10・27 労判 908 号 57 頁等。

¹⁸⁶ 土田道夫『労働契約法』（有斐閣、初版、2008 年 8 月）619 頁。

¹⁸⁷ 道幸 229 頁。同：道幸哲也「競業禁止義務の制約法理」田村善之編『新世代知的財産法政策学の創成』（有斐閣、初版、2008 年 2 月）334 頁。道幸哲也『ワークルールの基礎』（旬報社、初版、2009 年 10 月）152 頁。

第八項 小結

1970年指標案例「FOSECO JAPAN LTD.事件」之後，實務見解對競業禁止約款之審查反而不如「FOSECO JAPAN LTD.事件」嚴格。這樣的現象即使不正競爭防止法修正後將營業秘密的保護列入規範後，也無太大改變。直到「東京LEGAL MIND事件」提出「根據・要件二分論」後，其後的實務見解捨棄受強烈批評的「實體法上競業禁止義務」，對依合意創造出之競業禁止義務展開嚴格之要件論審查。¹⁸⁸換句話說，對依據特約、或工作規則等所設定之競業禁止義務，展開較嚴格之審查。

實務上之見解與學說主張幾乎一致肯認必須綜合考量（一）特約是保護雇主之正當利益為目的或保護之必要性、（二）勞工離職前之職務或地位、（三）競業禁止之業務、期間、地域之範圍三者，僅在（四）代償措施是否違約款之效力要件上，未有一致見解。代償要件論雖然為學說上之有力說，不過並未受到實務見解之採用，實務上將代償措施作為要素之見解仍佔多數。至於將（五）競業行為具有顯著背信性列入考慮之實務見解，2000年之前屢屢出現¹⁸⁹，特別是在退職金請求事件中，甚至將此點作為要件，飽受學說上批評已如上述。2000年之後，將此點作為考慮要素之實務見解則較為少見，是否受到學說見解之影響，尚有待查證。近年來之實務見解，有漸趨嚴格之傾向，¹⁹⁰部分見解在要求約款之合理性時，僅於「必要最小限度」內承認其效力¹⁹¹，或許是受到學說見解之影響。

¹⁸⁸ 土田道夫「退職後の競業禁止義務の効力—新日本科学事件」ジュリスト 1293 号（2005 年 7 月 1 日）128 頁。

¹⁸⁹ 川田琢之「競業禁止義務をめぐる法律問題—ヤマダ電機事件」労働法学会報 2435 号（2008 年 8 月 15 日）17 頁。

¹⁹⁰ 菅野 82 頁。

¹⁹¹ 如：キョウシステム事件・大阪地判平成 12（2000）・6・19 労判 791 号 8 頁、新日本科学事件・大阪地判平成 15（2003）・1・22 労判 846 号 39 頁、アートネイチャー事件・東京地判平成 17（2005）・2・23 労判 902 号 106 頁、A 特許事務所事件・大阪高判平成 18（2006）10・5 労判 927 号 23 頁等。

第五節 合理性限定解釋

對於欠缺合理性之競業禁止約款，法院應如何判斷其效力，是否逕自認定為無效，或有其他解釋方法，也成為問題。石橋洋教授分析，對於逸脫合理性之競業禁止特約，在法的評價上可能有三種方式。第一，欠缺合理性之競業禁止特約違反職業選擇自由所構成之公序，應評價為無效。第二，若雇主存在有依競業禁止保護之正當利益，將逸脫合理範圍之競業限制而無效之部分刪除，殘留合理的約定內容部分則為有效。第三，若雇主存在有依競業禁止保護之正當利益，則將逸脫合理的競業限制範圍之部分，透過限定解釋之方法使其具有合理性。¹⁹²

學說上最早論述此問題者似為後藤清教授。後藤教授於其著作中介紹了德國法上學者對德國商法 74 條之解釋。亦即，法官得代替當事人，針對不當之約定劃定其界限。其理由在於，競業禁止契約若僅為有效或無效之判斷的話，則無法充分因應企業實務之需要，無寧應是在雇主具有值得保護之利益時，不直接以對受僱人之營業自由造成過當限制為由否定契約之效力，而是應劃定對營業自由適當之限制，以維持契約之效力。後藤教授也肯定這樣的見解，在雇主具有值得依競業禁止契約保護之利益時，雖然對競業行為之限制過苛，但不立即否定其效力，主張法院得在期間、地域上限縮其對勞工過苛限制之範圍，以限定解釋之方法維持契約之效力。不過，否定法院得命當事人給付競業禁止之代償措施。¹⁹³

日本實務見解上則常見以第三種合理性限定解釋方法之裁判，其指標案例為「西部商事事件」福岡地方法院小倉分院判決¹⁹⁴。於本案中，由於法院認定雇主所具有關於顧客之資訊該當於不正競爭防止法上之營業秘密，所以法院首先肯定雇主有依競業禁止保護之利益存在，並以（一）競業禁止特約對職業選擇自由具有顯著限制，（二）勞工雖然是充分理解契約內容而締結契約，但未顧慮到對

¹⁹² 石橋洋「競業禁止特約の有効性と合理的限定解釈--西部商事事件・福岡地裁小倉支部判決(平成 6.4.19)を契機に」労働法律旬報 1360（1995 年 5 月 25 日）11 頁，石橋 123 頁。

¹⁹³ 後藤 73-77 頁。

¹⁹⁴ 福岡地裁小倉支部判決平成 6（1994）.4.19 労働法律旬報 1360 号 48 頁。

職業選擇自由限制之重大性而輕率締結契約，兩點作為論據，展開對合理性限定解釋之一般性論述：「關於本契約（筆者註：競業禁止契約）之解釋，應從其契約締結之目的、必要性來看，限制於合理之範圍內。再者，應僅有依據這樣之解釋，使本契約成為有效。」法院於本案上，參考以往就退職金減額、不給付之實務見解¹⁹⁵，將本件之競業禁止特約之約定內容，作合理性限定解釋，僅限制「具強烈背信性」之競業行為，使特約有效。

除福岡地方法院小倉分院判決外，實務上也可以發現其他合理性限定解釋之案例。例如：將受競業禁止義務對象之勞工，其範圍限定於勞工之職務內容涉及雇主之營業秘密者¹⁹⁶；將競業禁止條款上專利事務所之範圍，限定於同一領域者¹⁹⁷；限定解釋競業禁止條款上「顧客」之範圍¹⁹⁸等。不過筆者才疏學淺，於所涉獵之判決、文獻中，尚未見到對於競業禁止期間或地域作合理性限定解釋之案例。

對於實務上的合理性限定解釋之手段，可能會招致以下三種批評：第一，雇主於締結契約之際，預料法院將對其契約內容作修正，因此可能作成逸脫合理範圍之契約。第二，這種逸脫合理範圍之特約，可能對勞工之轉職、職業活動造成不當阻礙。第三，法院對競業禁止特約之契約內容進行修正，係對私法自治之不當干涉，超越契約解釋之界限。¹⁹⁹

小畑史子教授及田村善之教授贊成以上述第二點，認為的確會造成對勞工轉職及職業活動造成不當阻礙，所以主張應慎重使用這種限定解釋之手段。²⁰⁰石橋洋教授則認為，若競業禁止特約之締結，並無趁勞工之無知、急迫或不對等之交涉能力時，沒有必要直接將契約評價為無效，並以此為由，反駁上述第一點批評。不過，對於上述第二點批評，石橋教授則予以肯定，並且認為使勞工轉職自

¹⁹⁵ 前述中部日本廣告社事件・名古屋高判平成 2・8・31 勞判 569 号 37 頁。

¹⁹⁶ 東京リーガルマインド事件・東京地決平成 7（1995）・10・16 勞判 690 号 75 頁。

¹⁹⁷ A 特許事務所事件・大阪地判平成 17（2005）・10・27 勞判 908 号 57 頁。

¹⁹⁸ ビーエム・コンセプツ事件・平成 18（2006）・5・24 判時 1956 号 160 頁。

¹⁹⁹ 石橋・移動 127 頁，石橋洋「競業禁止特約の有効性と合理的限定解釈--西部商事事件・福岡地裁小倉支部判決(平 6.4.19)を契機に」労働法律旬報 1360（1995 年 5 月 25 日）11 頁。

²⁰⁰ 小畑 120 頁，田村・思考 75 頁，同田村・概説 466 頁。

由造成阻礙之競業禁止特約，應以代償措施為要件。關於第三點，石橋教授則援引土田道夫教授對於工作規則合理性限定解釋²⁰¹之主張，認為合理性限定解釋並非完全委由法官自由決定其內容，而係必須客觀的確定當事人之意思，設定符合個案且明確、具體，以圖謀裁判之控制。²⁰²

學說上對於合理性限定解釋之論述並不多見，關注重點仍在於競業禁止約款合理性之設定上，對於合理性限定解釋將如何發展，尚有待觀察。

第六節 日本勞動契約法之立法建議

日本勞動契約法於 2007 年 12 月 5 日通過立法，2008 年 3 月 1 日開始施行。立法之前，針對勞動契約法制應如何立法一事，曾召開勞動契約法制研究會²⁰³。在研究會報告書²⁰⁴中，亦有就離職後競業禁止約款之規範進行討論。相關部分翻譯及說明如下。

首先，在離職後競業禁止義務之法律根據上，報告書之意見為：「關於離職後之競業禁止義務，首先，使勞工離職後也負有競業禁止義務之場合，應由法律明訂勞資當事人之間應有書面之個別合意、工作規則或團體協約為根據。」亦即，報告書並未採取基於誠信原則而肯認離職後競業禁止義務之說法（殘存說），而認為須有「書面」之根據。另外，該書面之根據不以當事人之特約為限，工作規則或團體協約也得作為該義務之法律上根據。

其次，在競業禁止義務之要件上「基於契約無限制地肯認離職後之競業禁止義務的話，有可能使交涉能力較弱之勞工負擔過度之義務，但是相反的，完全不肯認基於契約之離職後競業禁止義務的話，就連勞工不競業而由

²⁰¹ 土田道夫「労働協約・就業規則と労働者の義務」季刊労働法 166 号（1993 年）112 頁。

²⁰² 石橋・移動 127 頁。

²⁰³ 研究會之名稱為「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」。

²⁰⁴ 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書，平成 17（2005）年 9 月 15 日，<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/s0915-4.html> 49-50 頁。最後檢索日期：2010/12/22。

雇主支付金錢之代償措施的契約也否定其效力，對勞工有可能也是不利益。因此，肯認依契約之離職後競業禁止義務的同時，應設定『競業行為侵害雇主之正當利益』及『圖謀受侵害勞工之利益及課與競業禁止義務之必要性之均衡』之要件。作為其判斷之考慮要素為，除前述競業禁止義務之必要性外，業務種類、職務種類、期間、地域、代償措施之有無及程度。」

「更進一步的，關於離職後競業禁止義務，課與競業禁止義務對象之業務種類、職務種類、期間、地域必須明確之要件，再者，應以行政指針促進雇主於勞工離職時依書面明示這些要件為當。」

綜上，報告書對競業禁止義務之有效性提出三項要件，亦即，（一）競業行為侵害雇主之正當利益、（二）圖謀受侵害勞工之利益及課與競業禁止義務之必要性之均衡、（三）課與競業禁止義務對象之業務種類、職務種類、期間、地域必須明確。並且在判斷要件（二）時，以競業禁止之業務種類、職務種類、期間、地域及代償之有無為判斷之要素。

最後，在書面明示一點上，「若勞工本身對於自己負擔如何之競業禁止義務一事並不了解的話，也可能超過必要程度而造成抑制就勞，在雇主於離職時未以書面明示離職後競業禁止義務範圍之場合，也有見解認為離職後競業禁止義務直接無效。但是競業禁止義務之對象，與後述檢討的保密義務之對象的個個情報（秘密）不同，通常是比較整體的事業活動，某程度其範圍係屬明確，離職時即使沒有明示，勞工也知道其範圍。因此，認為離職時無書面明示之情況，離職後之競業禁止義務直接認為無效之見解過於嚴厲。」因此，不論於僱用時或在職中簽訂有競業禁止特約，或訂有離職後競業禁止義務之工作規則、團體協約，於「離職時」皆須對勞工再次以書面明示該義務，但為以書面明示時，並不認為該義務無效。²⁰⁵

厚生勞動省（勞動行政主管機關）於 2007 年 3 月 13 日所提出之勞動契

²⁰⁵ 石橋洋教授則立於紛爭預防及社會利益之觀點，認為無效之見解較為妥當。（石橋洋「労働者の付随義務と労働契約法制」労働法律旬報 1615（2006 年 1 月 25 日）78 頁。）

約法最終法案中，並未將上述研究會報告書中關於勞工離職後競業禁止之立法構想納入草案。²⁰⁶不過，民主黨（當時之在野黨）於 2007 年 9 月 28 日第 168 次國會所提出之法案中²⁰⁷，有將勞工離職後競業禁止之相關條文草案。將該條文草案翻譯如下：

第 20 條第 1 項：「離職後勞工之競業行為若有侵害雇主之正當利益之虞時，雇主得依與勞工之合意、團體協約或工作規則之規定，限制該競業行為。於此情況，該限制之內容必須謀求該限制對勞工利益之侵害與該限制之必要性二者之均衡。」

第 20 條第 2 項：「雇主依前項規定限制競業行為之場合，以下各款事項必須於勞工離職時以書面明示。

- 一、構成限制對象之業務種類或職業種類之範圍
- 二、限制之期間
- 三、限制之地域」

上開條文幾乎將報告書所提案之內容予以明文化，但就代償措施一點並未加以著墨，其原因尚有待查證。然而，民主黨這樣的提案於國會中並未獲得通過。

上述報告書之提案，雖然最後並未成為勞動契約法之條文，但其內容可成為勞動契約法第 4 條第 1 項之促進理解²⁰⁸或第 2 項之書面化努力義務²⁰⁹之對象。將來，由於要求使勞工對其離職後之競業禁止義務具有預見可能性，以貫徹第 4 條之意旨，可藉由立法將其規範明確化。但是，首先有必要就如

²⁰⁶ 日本厚生勞動省網頁 <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/166.html>。最後檢索日期：2010/12/22。

²⁰⁷ 台灣大學圖書館電子資料庫 Westlaw Japan <https://go.westlawjapan.com/wljp/app/doc?rs=WLJP.1.0&vr=1.0&src=rl&srguid=ia744c0460000012bf23fdd6cecc5f00d&docguid=Iea4e4060112211dd8d46010000000000&spos=228&epos=228&page=11&td=320#>。最後檢索日期：2010/12/22。

²⁰⁸ 日本勞動契約法第 4 條第 1 項：「雇主向勞工提示之勞動條件與勞動契約內容，須加強勞工之理解。」

²⁰⁹ 日本勞動契約法第 4 條第 2 項：「勞工及雇主關於勞動契約內容(包含期間訂定等勞動契約相關事項)，應盡可能以書面確認之。」

何的規範才是適當的繼續進行檢討。²¹⁰



²¹⁰ 荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説 労働契約法』（弘文堂、初版、2008年12月）185頁。

第四章 我國法上離職後競業禁止約款有效性之判斷²¹¹

第一節 離職後競業禁止之意義及其機能

所謂「競業禁止」，係指「事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定在在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作」而言。²¹²

我國實定法上關於競業禁止之規定於公司法及民法上得以找到蹤跡。例如，「經理人不得兼任其他營利事業之經理人，並不得自營或為他人經營同類之業務。但經依第二十九條第一項規定之方式同意者，不在此限。」（公司法第32條）、「（無限公司之）股東非經其他股東全體之同意，不得為他公司之無限責任股東或合夥事業之合夥人。」（同法第54條第1項）、「（有限公司之）董事為自己或他人為與公司同類業務之行為，應對全體股東說明其行為之重要內容，並經三分之二以上股東同意。」（同法第108條第4項）、「（股份有限公司之）董事為自己或他人為屬於公司營業範圍內之行為，應對股東會說明其行為之重要內容並取得其許可。」（同法第209條第1項）、「經理人或代辦商，非得其商號之允許，不得為自己或第三人經營與其所辦理之同類事業，亦不得為同類事業公司無限責任之股東。」（民法第562條）。不過上述規定之內容，均未將勞工離職後之競業禁止納入規範。

針對本文所欲檢討的勞工之離職後競業禁止，1936 年之勞動契約法第 14 條與第 15 條設有相關規定如下。首先，第 14 條第 1 項：「勞動契約得約定勞動

²¹¹ 本章之內容曾發表於王能君、何宗霖，「企業正當利益與勞工違約罰的界限——以離職後競業禁止義務、最低服務年限約款等判決為中心」兩岸勞動法學術研討會，2010 年 5 月 26、27 日一文中，經過大幅度改寫。

²¹² 參考手冊 2 頁。

者於勞動關係終止後，不得與僱方競爭營業；但以勞動者因勞動關係得知僱方技術上秘密，而對於僱方有損害時為限。」第 2 項：「前項約定應以書面為之；對於營業之種類、地域及時期應加以限制。」其次，第 15 條規定：「僱方對勞動者如無正當理由而解約時，其禁止競業之約定失其效力。」但該法並未公佈施行。此外，工廠法第 56 條第 2 項，針對工廠收用學徒簽訂之學徒契約規定：「前項契約不得限制學徒於學習期滿後之營業自由。」但此規定並未見於勞基法第八章技術生之規定中。如上述，由於目前勞工之競業禁止義務並無實定法上之依據，實務上往往是委由雇主與勞工締結競業禁止特約，或是雇主於工作規則中加以規定。

企業為確保其競爭力，經常會投入大量金錢培育人才、發展技術，因此對於企業秘密之保護及防止人才流失，非常重要。因此為達成上述目的，競業禁止條款的約定成為現今企業廣泛採取之措施。然而若此類約款係限制勞工離職後之競業禁止，則不應一律依「契約自由原則」而肯定其效力。其理由在於該限制可能對勞工離職後之工作權、生存權造成侵害。因而此類競業禁止約款之效力為何，為本文討論之重點，詳如後述。

第二節 離職後競業禁止義務之根據

如前所述，勞工在職中之競業禁止義務，即使無明文規定，解釋上勞工亦應負有不得為競業行為之義務，並無異論。然而，勞動契約終了後，勞工之競業禁止義務，不像前述第二章第二節中介紹的日本法上有著殘存說與消滅說之爭論，一致地認為勞工離職後之競業禁止義務，必須有當事人間之約定才得以發生。最早針對離職後競業禁止義務根據表達看法之實務見解可能係最高法院 80 年度台上字第 440 號判決，判決中表示：「盛少瀾等與上訴人間並無不得為同業競爭之約定，盛少瀾等辭職他就，無背於善良風俗」。陳金泉律師就此判旨解讀

為：「最高法院判決首次明白的表達『離職後競業禁止義務』的發生必須當事人間有『明白的約定』」²¹³。這樣的見解，於學說上也已成為通說，並無二論。不過，究竟得以何種法形式約定競業禁止義務，則尚有爭議，分述如下。

第一項 當事人間之合意

就雇主與勞工簽訂離職後競業禁止約款是否得成為勞工離職後競業禁止義務之根據，首先，最高法院 75 年度台上字第 2446 號判決（判決日期：1986 年 11 月 27 日）表示：「憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，乃國家對人民而言。又人民之工作權並非一種絕對之權利，此觀諸憲法第二十三條之規定而自明，上訴人惟恐其員工離職後洩漏其工商業上，製造技術之秘密，乃於其員工進入公司任職之初，要求員工書立切結書，約定於離職日起二年間不得從事與公司同類之廠商工作或提供資料，如有違反應負損害賠償責任。該項競業禁止之約定，附有二年間不得從事工作種類上之限制，既出於被上訴人之同意，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定似非無效。」

其次，最高法院 83 年台上字第 1865 號判決（判決日期：1994 年 7 月 22 日）主張：「我國法律固未禁止為競業禁止之約定，為須於合理限度內，亦即在相當期間及地域限制內，始認為有效...於原審改為請求字判決確定時起二年內禁止，限制期間仍為兩年，應認為兩造間競業禁止之約定，於離職時起二年內，始為合理範圍，而為有效。」

再者，台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決（判決日期：1997 年 6 月 10 日）認為：「依從來通說之見解，要課離職員工以競業禁止義務，必需有法的依據，例如締結勞動契約時之合意、工作規則上之規定或另行書面約定等均是；

²¹³ 陳金泉，論離職後競業禁止契約，
<http://www.kcchen.com.tw/download.aspx?dlfn=law01new2004.9.7.pdf>，最後瀏覽日期：
2010/12/22。

實則競業限制約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當而且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定並非無效。」

觀察上述三則判決，可以發現實務見解認為競業禁止約款之約定原則上有效，亦即勞雇間之競業禁止約款得為勞工競業禁止義務之根據。不過，如後所述，法院對其約款內容之有效性有著不同之審查標準。

與實務見解相同，基於契約自由原則，學說上大多也肯定勞雇間得約定競業禁止義務，只是對於約款效力之認定，提出不同的審查標準。我國學說上見解大多肯定競業禁止約款之有效性，惟在不同程度上設定其效力之判斷標準，詳如後述。唯獨陳金泉律師認為依據營業秘密法及公平交易法即足以保護營業秘密及防止離職勞工之不正競爭，不需要以如此激烈、幾近毀滅性的禁絕就業條款來限制，因此否定競業禁止約款之有效性。²¹⁴對於陳律師之見解，筆者認為，公平交易法所規範之主體為「事業」，與勞動契約上之「雇主」概念不盡相同，並且若事件並非惡意挖角之情況，則無公平交易法之適用；此外，競業禁止約款所能保護的範圍不僅止於營業秘密法上之營業秘密，尚包含客戶資料或其他不該當於營業秘密但於市場上重要之資訊（詳如後述），因此上述二項法律，並無法取代競業禁止約款之功能。²¹⁵

此外，以定型化契約或個別商議契約之法形式訂定時，憲法學者李惠宗教授認為，競業禁止約款須由勞雇雙方另以書面經個別商議特別約定，若成立僱傭契約當時即以定型化契約約定競業禁止，應認為其屬雇主之權利濫用（過早防禦），應不發生效力。²¹⁶不過，筆者認為，個別商議契約確實較定型化契約有助於避免雇主濫用競業禁止約款戕害勞工之職業選擇自由，但是無寧應該從約款之

²¹⁴ 陳金泉，論離職後競業禁止契約，

<http://www.kcchen.com.tw/download.aspx?dlfn=law01new2004.9.7.pdf>，最後瀏覽日期：2010/12/22。

²¹⁵ 筆者曾於2009年7月7日律師職前基礎訓練第17期第2梯次「勞動法實務」課程課後與陳律師就上開進行問題討論。陳律師對於筆者所提出之論點亦表示接受，只不過陳律師認為實務現況如此寬認競業禁止約款之有效性，十分不當，因此才有上開之主張。

²¹⁶ 李惠宗 132 頁。

內容是否具有合理性來判斷約款之效力較為妥當。以定型化契約條款約定競業禁止即直接認定為無效之見解，不免過度嚴厲。

第二項 工作規則

工作規則是否得作為離職後競業禁止義務之法律上根據，學說上則與日本學說上一樣，有肯否兩說之爭論。陳金泉律師認為雇主不得單方面以制訂「工作規則」之方式課以勞工離職後競業禁止義務，其理由在於工作規則之訂定以及其後不利益之變更等，勞工均無置喙餘地。再者，依最高法院 88 年台上字第 1696 號判決之見解，勞工縱使不知工作規則之「存在」及其「內容」，都仍要受雇主所片面制訂工作規則之拘束，嚴重侵害勞工之工作權甚至生存權。²¹⁷王正嘉教授（為文時為律師）亦否定於工作規則上訂定競業禁止義務，應否定以工作規則規定競業禁止條款，其理由有三：（一）工作規則係在勞雇關係武器不平等與地位不平等的現實環境下，來訂定勞動契約，約定勞動條件的不合理。（二）我國實務見解（最高法院 81 年台上字第 2492 號判決），以工作規則之報備與公開揭示，乃係行政規制的問題，而非工作規則之生效要件。是以工作規則只要符合制定義務後，即成為勞動條件，對勞工權利之保護有失周到。（三）勞基法第 70 條規定工作規則之內容，並未包含勞動關係終止後的問題，其中雖有「其他」的概括事項，但應只能針對現存之勞工之勞動條件來規定。²¹⁸

劉志鵬律師則認為，現階段國內勞資關係間權利義務之規範，仍以工作規則為主要媒介，工作規則性質上係定型化契約，勞工行政機關可依勞基法第 70 條授權制定之職權命令「工作規則審核要點」審查工作規則，法院亦得援引勞基法第 71 條及民法第 247 條之 1 有關附合契約規定，進行競業禁止約款之合理性審查，而透過勞動契約約定競業禁止條款，亦非當然有效，仍須受法院合理性審

²¹⁷ 陳金泉，離職後競業禁止約定爭議案例解析，律師雜誌，第 269 期，98-99 頁，2002 年，2 月。

²¹⁸ 王正嘉，勞動契約之離職後競業禁止條款與工作規則，高雄律師會訊，第 9 卷，第 1 期，35-36 頁，2004 年 2 月。

查，二者差異不大，應是一兼顧勞資關係現實之做法。²¹⁹

無可否認，工作規則之本質上具有由雇主單方制訂、存在勞雇間武器不平等之特色。但是，筆者認為仍應從競業禁止約定之內容是否具有合理性來判斷其之效力較為妥當。此外，勞基法第 70 條雖然內容上皆未含勞動關係終止後的問題，但並不排斥將勞動關係終止後之權利義務納入規定之中。如日本法上將勞工於其職務遂行上是否負擔勞動契約終了後之競業禁止義務一事，附隨於勞動條件，將其當成準勞動條件之解釋方法²²⁰，亦無不可。因此，結論上筆者以為劉志鵬律師之見解較為可採。

相對於上述學說見解之分歧，於筆者所搜尋之實務見解中，則尚未出現反對以工作規則中之規定作為勞工離職後競業禁止義務之根據之判決。其肯定見解例如：台灣高等法院高雄分院 92 年度上字第 1 號判決（判決日期：2004 年 6 月 9 日）：「按在現代經濟活動上，為使營業或生產穩定發展，公司行號、工廠機構等企業主，常以契約限制職員、從業人員及受僱人，在離職後一定期限內，不得在同一地區從事同一勞務，此稱為轉職之競業限制。要課以離職員工轉職之競業禁止義務，必須有依據，例如締結勞動契約時之合意、工作規則上之規定或另行書面約定限制均是」。²²¹或許是當事人於涉訟時均未加以爭執工作規則上是否得以訂定競業禁止約款。筆者認為，不論以何種法形式作為勞工離職後競業禁止之根據，其重點還是在於該義務內容合理性之控制。然而，若立於紛爭預防及社會利益之觀點，將來於立法時，或許可以參考日本勞動契約法立法前之研究會報告書之立法建議，於「離職時」對勞工再次以「書面」明示該義務。

第三節 我國實務上對競業禁止約款有效性審查標準

²¹⁹ 劉志鵬 23 頁。

²²⁰ 前述東京リーガルマインド事件・東京地決平成 7（1995）・10・16 勞判 690 号 75 頁。

²²¹ 其他案例如：台灣板橋地院 98 年度勞訴字第 104 號（判決日期：2009 年 12 月 31 日）、台灣高等法院 99 年度勞上易字第 15 號（判決日期：2010 年 4 月 27 日）等。

之形成與演變

第一項 實務見解概說

如前所述，限制離職勞工競業行為之約款（或工作規則），對勞工基本權之侵害嚴重，於涉訟時司法機關不應一律依「契約自由原則」肯定此類約款之效力，反而應建立一套審查標準，以兼顧勞雇雙方之利益。

筆者蒐集我國實務上迄今（最後檢索日期：2011 年 1 月 26 日）所有關於離職後競業禁止約款之判決，觀察法院對約款效力採取之審查標準，按判決日期整理於本論文之附錄中。並將判決中對於約款效力採取不同之審查標準，分別統計整理如下表。

審查標準 年	寬鬆 審查	合理 審查	五標準	四標準	三標準	其他	未涉約 款效力	合計
2000 年以前	3	6	5	3	1	0	8	26
2001 年	4	7	2	0	2	0	0	15
2002 年	5	7	7	2	0	0	0	21
2003 年	2	9	13	7	2	0	3	36
2004 年	3	5	15	9	8	0	4	44
2005 年	3	7	10	5	10	1	2	38
2006 年	1	7	12	10	15	0	6	51
2007 年	3	6	21	7	8	3	7	55
2008 年	1	13	23	14	10	0	11	72
2009 年	1	13	21	21	12	2	3	73
2010 年	1	6	8	26	2	0	4	39
合計	27	86	137	104	70	6	48	478

實務見解對於競業禁止約款審查標準，直到指標性案例之台北地方法院 85

年度勞訴字第 78 號判決所提出之「五標準說」出現後，才出現較為細緻之審查。由上表中也可以清楚看出，五標準說為最多實務見解所採取之審查標準。五標準說之出現，不僅對實務界造成巨大的影響，也引起學說上熱烈的討論。因此，本節以台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決作為時間上之區隔點，依序介紹五標準說出現前之審查標準、五標準說以及五標準說出現後對實務見解之影響，觀察實務見解之演變。

第二項 五標準說出現前之審查標準

第一款 寬鬆審查標準之提出

於五標準說出現之前，最高法院針對勞工離職後之競業禁止約款最早採取寬鬆審查之態度。亦即，最高法院 75 年度台上字第 2446 號判決：「憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，乃國家對人民而言。又人民之工作權並非一種絕對之權利，此觀諸憲法第二十三條之規定而自明，上訴人惟恐其員工離職後洩漏其工商業上，製造技術之秘密，乃於其員工進入公司任職之初，要求員工書立切結書，約定於離職日起二年間不得從事與公司同類之廠商工作或提供資料，如有違反應負損害賠償責任。**該項競業禁止之約定，附有二年間不得從事工作種類上之限制，既出於被上訴人之同意，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定似非無效。**」

本案為筆者所能搜尋到第一件與競業禁止相關之判決，第一、二審²²²法院認為該競業禁止約款未對勞工提供相應之保護，且對勞工將來之謀職造成限制，與公序良俗有違，因此判決勞工勝訴。惟最高法院見解大逆轉，立於契約自由之想法，認為該約款出於勞工同意，且附有兩年期限，因此寬認該競業禁止約款有效。筆者認為，本案之競業約款使勞工在職越久，越不敢離職，對於勞工之職業

²²² 新竹地院 75 年訴字第 517 號判決、台灣高等法院 74 年上字第 785 號判決，此二則判決由於蒐集困難，均係參考自陳金泉，論離職後競業禁止契約，<http://www.kcchen.com.tw/download.aspx?dlfn=law01new2004.9.7.pdf>，最後瀏覽日期：2010/12/22。

自由造成之限制顯然過當，應不生效力。

其後，下級審法院也有如同最高法院寬認競業禁止約款效力之判決，例如台灣高等法院 80 年上字第 1499 號判決²²³表示：「系爭禁止競業約定僅限制離職員工禁止從事相同或類似之行業，該員工本其工作能力，仍可從事不同行業之工作，其工作權雖受有限制，但非喪失全部之工作權，更無妨礙其生存權之可言。未違憲法保障人民工作權、生存權規定，起該禁止競業期間僅二年，亦非過當，尚難認該約定有何違反公序良俗情形。」

由此判決可以看出，法院與前述最高法院相同，對於附有期限之競業禁止約款，即輕易的承認其效力。並且法院認為該勞工仍可從事其他工作，不至於對其工作權、生存權有所妨礙。然而筆者認為，該約款雖未限制勞工從事其他工作，但勞工可能不具有從事其他行業所需之技能，因此仍然可能有工作權、生存權受侵害之虞，法院這樣的見解有商榷之餘地。本案上訴至最高法院，最高法院也維持高等法院之判決²²⁴。

不過，也有不採最高法院意見之下級審法院判決。台北地方法院 80 年勞訴字第 30 號判決²²⁵表示：「...所謂不得『從事』相同或類似行為，應係指不得自行經營相同或類似之行業。被告受雇於 C 公司，並未自行經營相同或類似之行業，自不違反上開約定...被告係以電腦軟體之操作為謀生計能，如禁止其於兩年間在相關行業就業，原告又未給予相當之補償，此項約定無意剝奪被告生存之權利，應屬違背公序良俗，亦不能認為有效。」

由上述判旨可以看出，法院首先將藉由將「從事」相同或類似行為解釋為不包含「受雇於他人」之方式，否定被告違反競業約定。然而筆者認為，這樣之解釋方式忽略雇主藉由競業禁止約款所欲達成之目的，並不恰當。蓋不論自行經營或受雇於他人，只要是從事相同之行業，均有可能致使雇主之營業秘密有洩漏

²²³ 此判決全文登載於：資訊法務透析，第 4 卷第 9 期，19 頁，1992 年 9 月。

²²⁴ 最高法院 81 年台上字第 1899 號判決，登載於：資訊法務透析，第 4 卷第 12 期，20 頁，1992 年 12 月。

²²⁵ 此判決全文登載於：資訊法務透析，第 4 卷第 2 期，26 頁，1992 年 2 月。

之虞。其次，法院以該約款欠缺代償措施而否定其效力。這可能係實務上第一件將代償措施作為約款效力要件之判決。

不過，本件地方法院判決遭高等法院判決²²⁶廢棄。高等法院除了駁斥地方法院對「從事」之解釋方式外，對於約款效力採取與以往最高法院相同之寬鬆認定見解，而肯定約款效力。本案上訴至最高法院，最高法院也維持高等法院之判決。亦即，最高法院 81 年台上字第 989 號判決²²⁷：「按憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，主要乃宣示國家對於人民應有之保障。且人民之工作權亦非不得限制之絕對權利，此觀憲法第二十三條之規定自明。被上訴人為防止其離職員工洩密其智慧財產權、營業秘密等，並防止惡性之同業競爭，乃於其員工進入公司任職之初，與之簽訂聘用合約書，約定於離職後二年內不得從事與被上訴人營業項目相同或類似之行業，否則須負給付一定之違約金。該項競業禁止之約定，僅有二年之適用期限，且出於任職員工之同意而簽訂，即與憲法保障人民工作權之精神不相違背，亦不違反其他強制規定，且與公共秩序、善良風俗無關，原審認該約定並非無效，核無不當。」由判旨中可以看出，本判決依然延續以往寬認競業禁止約款效力之見解。

第二款 改變之徵兆－合理審查之出現

不過，其後最高法院似乎改變態度之傾向。亦即，最高法院 83 年台上字第 1865 號判決²²⁸：「我國法律固未禁止為競業禁止之約定，為須於合理限度內，亦即在相當期間及地域限制內，始認為有效...於原審改為請求字判決確定時起二年內禁止，限制期間仍為兩年，應認為兩造間競業禁止之約定，於離職時起二年內，始為合理範圍，而為有效。」這是最高法院首次出現不同於 75 年台上字 2446 號判決之判斷，認為約款僅在「合理限度內」為有效。不過對於「合理限度」未

²²⁶ 台灣高等法院 80 年勞上字第 48 號判決，登載於：資訊法務透析，第 4 卷第 5 期，1-18 頁，1992 年 5 月。

²²⁷ 此判決全文登載於：資訊法務透析，第 4 卷第 12 期，12 頁，1992 年 12 月。

²²⁸ 感謝李明鴻法官協助提供判決全文。

加著墨，不免流於空泛，殊為可惜。

第三款 此時期實務見解之特徵

於此時期，實務上締結競業禁止約款之情況不若現今普遍，並且由於年代久遠，蒐集此時期之判決亦不容易，因此，筆者未能進行徹底之分析。由前揭法院判決可以發現，法院對於此類約款大體上並未採取嚴格審查約款效力之態度，不過從寬鬆審查說到合理審查說可以發現，實務上開始有漸趨嚴格審查約款效力之傾向。不過，筆者推測，或許是合理審查仍不夠明確，才有後述「五標準說」的出現。實務見解之態度於「五標準說」出現後是否有所轉變，詳如後述。

第三項 五標準說之登場—台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決

第一款 判決概要

事實：被告 Y 等 4 人原為原告太平洋房屋仲介股份有限公司（下稱 X）之受僱人，為 X 處理不動產買賣、租賃之仲介相關業務，即仲介經紀人。於該公司之「員工及專屬經紀人服務契約條款」第二條第二項中約定：乙方（即被告）於離職後三個月內非經甲方（即原告）同意，不得從事與原告同類性質或相似之業務，否則應賠償因違反本項約定致原告實際損害額七倍金額或新台幣（下同）50 萬元整之懲罰性違約金。Y 等 4 人先後於民國 85 年 6、7 月離職，並先後任職於僑福房屋土城金城店。因此 X 遂訴請李等 4 人及其人事保證人連帶賠償。

Y 提出如下之抗辯：

1、該競業禁止約款危及被告之工作權、生存權，違反憲法第 15 條，有悖公序良俗，應依民法第 72 條無效。

2、X 以填具公司制式化之「競業禁止」合約，始得發放薪獎為由，嚴格要

求業務人員簽名繳回，又於公司行政命令指示離職人員自離職之日起不得支領原屬員工應得之任何獎金，Y 等人無知唯默然配合。

法院判決要旨：

1、競業禁止義務之根據及其效力

首先，法院針對勞工離職後競業禁止義務之根據及其效力，展開一般性之論述。法院認為：「依從來通說之見解，要課離職員工以競業禁止義務，必需有法的依據，例如締結勞動契約時之合意、工作規則上之規定或另行書面約定等均是；實則競業限制約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當而且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定並非無效。」

亦即，法院認為課與勞工離職後之競業禁止義務必須有明確之根據，其根據可以是契約也可以為工作規則，並且其效力並非當然無效。

2、競業禁止約款有效性之判斷標準

其次，法院對此類約款之有效性要件，提出五項參考標準：「惟轉業之自由，牽涉憲法所保障人民工作權、生存權之基本人權，為合理限制競業禁止契約，綜合外國法例及學說，認為競業禁止之契約或特約之有效要件，至少應包括下列所述各點，換言之，競業禁止特約之合理性，應就當事人間之之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量而為判斷，其重要標準計有：(一)、企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的固有知識和營業祕密有保護之必要。(二)、勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位。關於沒有特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹部，處於弱勢之勞工，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效。(三)、限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇。(四)、需有填補勞工因競業禁止

之損害之代償措施，代償措施之有無，有時亦為重要之判斷基準，於勞工競業禁止是有代償或津貼之情形，如無特別之情事，此種競業特約很難認為係違反公序良俗。(五)、離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則，亦即當離職之員工對原雇主之客戶、情報大量篡奪等情事或其競業之內容及態樣較具惡質性或競業行為出現有顯著之背信性或顯著的違反誠信原則時，此時該離職違反競業禁止之員工自屬不值保護。」

五標準說於此時正式登場，亦即，法院認為此類約款之有效性要件應參考以下標準：

- (一)、雇主須有依競業禁止約款保護之利益存在
- (二)、勞工在職時之職務地位
- (三)、競業限制之對象、期間、區域、職業活動須合理
- (四)、代償措施
- (五)、勞工之競業行為具顯著背信性或違反誠信原則

3、上述判斷標準於本案之適用

最後，法院以上述判斷標準套用至本案，其判旨整理如下：

(一)、雖原告公司在仲介業界執牛耳居翹楚，本件並無可認有保護原告公司利益之必要。

(二)、被告 Y 等 4 人在原告公司僅係房屋仲介經紀人，屬職位不高之業務員，房屋仲介買賣之業務又不需較特別之技能，而時今房屋仲介公司員工之流動性，亦屬頻繁，亦為社會周知之事實。

(三)、上揭 3 個月競業期間之限制，固尚稱合理適當。

(四)、原告公司在限制被告 4 人競業行為之 3 個月期間內並無填補員工之代償措施。

(五)、被告 Y 等 4 人由台北市區之原告公司轉職至台北縣土城市工作，尚可認對原雇主利益之衝突與影響係屬較低輕微者，被告 Y 等 4 人之競業行為亦

無顯著背信性或顯著違反誠實信用之情事。

綜合上開競業禁止合理性之判斷結果，法院認為該競業禁止約款對被告之職業自由造成不當限制，因此判決原告 X 敗訴。²²⁹

第二款 評析

台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決對於勞工離職後競業禁止約款之判斷，有別於實務以往之寬鬆審查或模糊不清之合理審查，提出五個相對明確且具體之判斷標準，值得肯定。而五標準說究竟從何而來，法院僅表示係「綜合外國法例及學說」而提出此五標準。蔡正廷律師曾指出：「八五勞訴字第七八號判決認為競業行為須具顯著背信性為競業禁止條款有效要件之一，顯係參考上述日本西部商事事件之判決」。西部商事事件－福岡地方法院小倉分院判決²³⁰將競業行為具顯著背信性，限定解釋為競業禁止約款之有效要件，已如第三章第五節所述。至於，五標準說之前四項標準從何而來，蔡正廷律師則未進一步說明。

於前述第三章已論及之「FOSECO JAPAN LTD.事件－奈良地方法院裁定²³¹」，日本學說對上開裁定整理出檢討特約之合理界限，應綜合以下各點加以判斷：（一）該競業禁止契約須有值得保護之利益（顧客關係或技術上之秘密等具有客觀財產價值者）、（二）受僱人於企業內之地位、（三）限制競業之範圍（時間、場所、對象職種）、（四）代償之有無、程度。²³²將日本實務及學說見解對照於台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決所提出之五標準說，可發現其文句十分相似，詳如下表：

²²⁹ X 公司於上訴時另主張，Y 等 4 人自 X 公司之新進人員起，即接受有關房屋之銷售資訊及訓練，且易於取得有關顧客資料等營業秘密，不利上訴人公司及其他在職員工之競爭。第二審法院台灣高等法院 86 年勞上字第 39 號判決（判決日期：1998 年 01 月 21 日。臺灣高等法院民事裁判書彙編 87 年第 1 冊 237-245 頁）除肯認第一審對於競業禁止約款之判斷基準外，並認為顧客資料之資訊可輕易查得，縱認視為秘密，本質上亦缺乏營業秘密之特質；且太平洋公司未能舉證其預期利益有何實質減損，因此駁回其上訴。

²³⁰ 福岡地裁小倉支部判決平成 6（1994）.4.19 労働法律旬報 1360 号 48 頁。詳見本文第三章第五節。

²³¹ フォセコ・ジャパン・リミット事件・奈良地決昭和 45（1970）・10・23 判時 624 号 78 頁。

²³² 田村淳之輔「競業禁止約款－フォセコ・ジャパン・リミット事件」萩沢清彦編『労働判例百選』（有斐閣、3 版、1974 年 9 月）57 頁。

台灣	日本
企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的固有知識和營業祕密有保護之必要	該競業禁止契約須有值得保護之利益
勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位	受僱人於企業內之地位
限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇	限制競業之範圍（時間、場所、對象職種）
需有填補勞工因競業禁止之損害之代償措施	代償之有無、程度
離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則	

因此，筆者推測，五標準說或許為本案承審法官郭登富法官將日本實務及學說見解導入之結果。並且提出一點佐證。亦即，台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決作成於 1997 年 6 月 10 日，在 1996 年 9 月 15 日的日本法學期刊「ジュリスト（Jurist）」第 1097 號中，土田道夫教授發表「退職後の競業避止義務と差止請求の可否－東京リーガルマインド事件」一文。於論文中，土田教授整理出競業禁止約款之有效要件參考標準，其內容除前述「FOSECO JAPAN LTD. 事件」所指出之四項標準外，也包含當時實務上會參考之「勞工競業行為之背信性」²³³。亦即，與五標準說之內容一致。而「ジュリスト（Jurist）」係我國容易收集而得之日本重要法學期刊，實務上也存在著法官參考日本法制作成判決之事例²³⁴，或許郭登富法官係直接參考（或間接透過相關人士而參考）土田教授之論

²³³ 土田道夫「退職後の競業避止義務と差止請求の可否－東京リーガルマインド事件」ジュリスト 1097 号（1996 年 9 月 15 日）144 頁。

²³⁴ 如：台北地院 85 年勞訴字第 69 號判決謂：「關於調職命令之性質究為如何，學說上...至於判斷雇主之調職命令是否有權利濫用之情事，學者認為應就該調職命令在業務上有無必要性，與勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度為綜合之考量，此外尚需注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的（參照下井隆史著雇用關係法第一一〇至一四頁）...按工作規則原係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定...（參照菅野和夫著勞動法第四版第一〇一〇二

文，而作成台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決。

退一步言，縱使五標準說並非參考日本法而來，五標準說所提出之五項標準，與日本判斷勞工離職後競業禁止約款之審查架構幾近雷同。因此，筆者認為日本法之判斷架構也具有值得我國法參考之價值。而五標準說之提出，究竟對往後的實務見解帶來如何之影響，詳如後述分析。

第四項 五標準說出現後實務見解之轉變

第一款 最高法院寬鬆審查及合理審查之沿用

第一目 寬鬆審查之沿用

五標準說雖然提出具體可操作之審查標準，然而並未成為實務見解之通說。有若干實務見解仍然沿用以往最高法院寬鬆審查或合理審查。

採寬鬆審查者，如最高法院 95 年度台上字第 1043 號（判決日期：2006 年 5 月 18 日），其受到若干下級審判決²³⁵引用。該判決指出：「按在契約自由之原則下，雇主與員工得依雙方協議簽訂契約，而在現代科技、智慧財產權、營業秘密與勞動者保護之立場下，如何就雇主與員工之權益取得一平衡點，除了雙方之協議外，尚須透過立法、判例、學說等加以闡釋，而營業秘密法第一條即揭櫫立法目的『為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，特制定本法』，故在勞動契約之法律關係上，基於忠實與照顧之思想，雇主與勞動者於渠等勞動關係消滅後，更應負有義務，保護對方之法益狀態，以及維持契約目的。就勞動者而言，即有所謂之競業禁止，即勞動者在勞動契約存續中曾參與對顧客、來源、製造或銷售過程等機密，而此類機密之運用，對原雇主可能造成重大危險或損失，是於勞動契約結束後，賦與該勞動者競業禁止之義務，故公司

頁)。」(臺灣台北地方法院民事裁判書彙編 86 年第 2 冊 911-942 頁)。本案承審法官為蔡正廷法官。

²³⁵ 如：台灣高等法院高雄分院 97 年度勞上易字第 16 號（判決日期：2008 年 9 月 16 日）、台灣高等法院台南分院 98 年度勞上字第 12 號（判決日期：2010 年 1 月 19 日）、台灣高等法院台南分院 99 年度上更(一)字第 9 號（判決日期：2010 年 7 月 6 日）等。

與曾參與對顧客來源、製造、銷售或公司營業機密之員工，簽立協議書，要求該員工於離職後一定時間內，不得從事與原公司相同或同類公司或廠商之工作，且基於員工之同意，則該競業禁止之約定，難認有背於善良風俗，亦未違反其他法律強制規定，復與公共秩序無關。」

此段判旨其實係最高法院引述下級審法院之判決²³⁶內容，並且以兩造上訴人「就原審已論斷者，泛言未論斷」，而駁回兩造上訴。因此，最高法院事實上並未對競業禁止約款審查展開積極論述，而僅係消極地採用同案下級審法院寬鬆審查之意見。筆者認為，最高法院即使不採取台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決所提出之五標準說，起碼在最高法院 83 年台上字第 1865 號判決提出合理審查及後述同樣採取合理審查之最高法院 94 年度台上字第 1688 號判決²³⁷（判決日期：2005 年 9 月 15 日）出現之後，應該要揚棄寬鬆審查之判斷標準。²³⁸

第二目 合理審查

另外，採取合理審查者，如最高法院 94 年度台上字第 1688 號判決：「受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，固不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，惟為免受僱人因知悉前僱用人之『營業資料』而作不公平之競爭，雙方得事先約定於受僱人離職後，在特定期間內不得從事與僱用人相同或類似之行業，以免有不公平之競爭，若此競業禁止之約定期間、內容為合理時，與憲法工作權之保障無違。查本件上訴人恐其員工即被上訴人離職後洩漏其商業祕密、或與上訴人為不公平競爭，乃要求員工書立切結書，約定於離職一年內，不得從事未獲上訴人公司同意授權之娛樂視訊系統等相關工作或使用上述相

²³⁶ 就筆者所搜尋判決中，此段判旨，其實最早係出現於台灣高等法院高雄分院 88 年度上易字第 103 號判決（判決日期：2000 年 1 月 6 日），其後受到桃園地院 87 年度訴字第 263 號判決（判決日期：2001 年 4 月 6 日）及同案高等法院判決之台灣高等法院 93 年度上更(一)字第 77 號判決（判決日期：2005 年 12 月 28 日）所引用。上訴至最高法院後，亦受到最高法院 95 年度台上字第 1043 號判決所採。

²³⁷ 最高法院民事裁判書彙編第 51 期 187-193 頁。

²³⁸ 其他採取寬鬆審查者之下級審判決如：台灣高等法院 92 年度上更(三)字第 118 號判決、台中地院 99 年度中勞簡字第 46 號判決、台灣高等法院 96 年度重勞上更(一)7 號判決等。

關資訊，如有違反，應給付懲罰性違約金。此項競業禁止之約定，附有一年期間不得從事特定工作之限制，雖未明定限制之地域，但既出於被上訴人之同意，於合理限度內，即在相當期間或地域內限制其競業，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定應屬有效。」

亦即，由上述判旨「合理限度內，即在相當期間或地域內限制其競業，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定應屬有效」可以看出，最高法院有沿用合理審查之蹤跡²³⁹。²⁴⁰不過，最高法院的態度最高法院 99 年台上 599 號判決後又有所轉變，詳如後述。

第二款 五標準說之支持

台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決所提出之五標準說後，除了為同案上級法院判決²⁴¹所接受外，台北地方法院 87 年度勞訴字第 21 號、台灣高等法院 87 年度勞上字第 18 號判決亦採五標準說。²⁴²亦即，台灣高等法院 87 年度勞上字第 18 號判決指出：「按所謂之『競業禁止條款』，乃對於他人之工作權所作之限制行為，是『競業禁止條款』之適用範圍應參酌：(1)原雇主營業秘密保護之必要性；(2)離職員工任職期間之職務與地位；(3)限制離職員工再就業之對象、期間、區域等是否合理；(4)於競業禁止期間對離職員工有無填補其損失；(5)離職員工之競業行為是否有悖誠信等要件。」對照文字來看，亦係採取五標準說。

其後，有鑑於這個問題的重要性，行政院勞工委員會整理法院判決所揭示之五項衡量原則，希望能讓勞資雙方有所遵循。亦即，行政院勞工委員會 2000

²³⁹ 林更盛教授以最高法院 96 年度台上字第 894 號判決：「按受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，固不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，惟為免受僱人因知悉前僱用人之營業資料而作不公平之競爭，雙方得事先約定於受僱人離職後，在特定期間內不得從事與僱用人相同或類似之行業（即工作），以免有不公平之競爭，若此競業禁止之約定期間、內容為合理時，與憲法工作權之保障無違。」為例，認為最高法院延續合理性審查。（林更盛，控制 110 頁。）但是，筆者發現此段判旨其實是下級審法院之意見，無法作為最高法院仍維持合理審查之依據。

²⁴⁰ 其他採取合理審查者之下級審判決如：台灣高等法院 97 年度勞上易字第 55 號判決、台灣高等法院高雄分院 97 年度勞上易字第 16 號判決等。

²⁴¹ 台灣高等法院 86 年勞上字第 39 號判決。

²⁴² 黃程貫 12 頁。

年 8 月 21 日台 89 勞資 2 字第 0036255 號函：「勞資雙方於勞動契約中約定競業禁止條款現行法令並未禁止，惟依民法第二百四十七條之一的規定，契約條款內容之約定，其情形如顯失公平者，該部分無效；另法院就競業禁止條款是否有效之爭議所作出之判決，可歸納出下列衡量原則，1.企業或雇主須有依競業禁止特約之保護利益存在。2.勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位。3.對勞工就業之對象、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇。4.應有補償勞工因競業禁止損失之措施。5.離職勞工之競業行為，是否具有背信或違反誠信原則之事實。」上述函釋，顯然係來自於台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決所提出之五標準說，此函釋為筆者所搜尋到勞委會關於離職勞工競業禁止約款效力最新之函釋。

此外，勞委會之「簽訂競業禁止參考手冊」則提出七項簽訂約款時之建議及應注意事項：「（一）雇主應有受保護之法律上利益、（二）勞工擔任之職務或職位得接觸或使用事業單位營業秘密、（三）契約應本誠信原則約定、（四）限制之期間、區域、職業活動範圍應屬合理範圍、（五）勞工離職後應有代償措施、（六）員工應有顯著背信或違反誠信原則、（七）違約金金額應合理」。²⁴³七項建議中之第三項，即為民法第 148 條第 2 項規定之內涵；而關於第七項，即使違約金之約定不合理，法院依民法第 252 條亦得為違約金之酌減²⁴⁴。而其他五項建議則與五標準說相同，因此推測勞委會目前仍持與五標準說相同之見解。

第三款 四標準說之形成

實務上也有見解不採取五標準說之第五標準的「勞工之競業行為具顯著背信性或違反誠信原則」，而採取「四標準說」。如：台北地方法院 87 年勞訴字第

²⁴³ 參考手冊 4-8 頁。

²⁴⁴ 學說上雖有主張過高的違約金約定，應屬違反公序良俗而無效。（林更盛・控制 289-290 頁。）然而，此時勞委會之參考手冊係整理法院判決而來，實務上亦法院對於過高之違約金係依民法 252 條予以酌減，並未以過高之違約金約定為由，判決競業禁止約款無效。因此，筆者推測勞委會可能尚未意識到學說上之主張。

90 號判決²⁴⁵（判決日期：1999 年 8 月 31 日）：「本院認為判斷該約款之效力，應審酌之標準如后：（一）員工在原雇主之職位，足可獲悉顧主之營業秘密。（二）該條款足以或能夠保護雇主之正當利益。（三）該條款禁止之期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇，而對員工之生存造成困難。（四）需對員工因不從事競業行為所受損害有合理補償。」由上述判旨中可以看出，法院僅以五標準說中之前四項標準來判斷約款效力，至於為何不參酌第五標準，法院則未表明理由。

此外，採四標準說之判決尚有台北地方法院 89 年度勞訴字第 76 號判決（判決日期：2000 年 12 月 14 日）：「綜合外國法例及學說，認為競業禁止之契約或特約之有效要件，至少應包括下列所述各點，換言之，競業禁止特約之合理性，應就當事人間之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量而為判斷，其重要標準計有：（一）企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在。（二）勞工之職務及地位知悉上開正當利益。（三）限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇。（四）代償措施之有無。另有主張，應加上第五項離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則為標準，然橫諸「顯著背信性」之標準，應係在個案中先行肯認競業禁止之約定為有效後，根據個案勞工之競業行為是否具有顯著背信性而為斟酌，並非審認競業禁止約定是否無效之前提。」本判決則清楚說明為何不採第五標準作為審查依據，筆者亦贊同此見解。這樣的意見，與多數學者之意見相同，或許是受到學者見解之影響²⁴⁶。

四標準說除了上述將五標準說之第五標準排除於審查標準之類型外，尚有另一種四標準說之類型。亦即，將五標準說之第四標準排除於審查標準中。如：南投地方法院 93 年度訴字第 225 號判決（判決日期：2000 年 12 月 14 日）謂：「競業禁止條款是否合理，應衡量僱主是否有依競業禁止約定保護之利益存在；

²⁴⁵ 感謝李明鴻法官協助提供判決全文。

²⁴⁶ 關於學說見解，詳如本章第四節。臺灣高等法院臺中分院民事判決九十三年度上易字第三七九號

員工於僱主之職務或地位；限制是否在合理範圍；離職後員工之競業行為是否顯著違反誠信原則等要件。」²⁴⁷不過此類型之四標準說審查標準，於實務上極為少數。因此，本文於後所指之四標準說，均以排除「勞工之競業行為具顯著背信性或違反誠信原則」於審查標準中之四標準說。

第四款 三標準說之形成

台北地方法院 88 年度勞簡上字第 14 號判決（判決日期：2000 年 3 月 24 日）則又將是否有代償措施此點排除作為約款效力之標準，僅有前三項標準。「雇主與員工訂立契約，禁止員工於離職後從事競業行為，事實上限制員工之就業自由，揆諸前揭說明，法院自應審酌該競業禁止條款是否已違反憲法保障人民生存權及工作權之精神，而有民法第七十二條背於公共秩序之無效情形。綜合外國法例及學說，及為平衡當事人間之利益，本院認為判斷該條款之效力，應審酌之標準如后：（一）員工在原雇主之職位，足可獲悉雇主之營業秘密。（二）該條款足以或能夠保護雇主之正當營業利益。（三）該條款禁止之期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇，而對員工之生存造成困難。」

本件與前述採取四標準說之台北地方法院 87 年勞訴字第 90 號判決為同一承審法官，不過判決理由中並未提及為何有見解上之轉變。黃程貫教授認為，顯然係承審法官認為代償措施之有無僅為衡量之因素之一，並非不可欠缺之效力要件。²⁴⁸

²⁴⁷ 採取相同審查標準尚有：台灣高等法院台中分院 93 年度上易字第 379 號判決（判決日期：2005 年 4 月 12 日）等。

²⁴⁸ 黃程貫 16 頁。

第五款 實務見解之最新發展

第一目 最高法院最新見解

2010 年 4 月 8 日出現相當重要之最高法院判決。亦即，最高法院 99 年台上字第 599 號判決指出（判旨中之數字為筆者所加）：「（2）**受僱人於僱傭關係存續中因參與對僱用人之顧客、商品來源、製造或銷售過程等機密**，而（1）**此類機密之運用**，對僱用人可能造成危險或損失，乃經由雙方當事人協議，於僱傭關係終止後，受僱人於一定期間內不得從事與原雇主相同或同類公司或廠商之工作。（3）**其限制範圍尚屬明確、合理、必要**，且（4）**受僱人因此項限制所生之損害，曾受有合理之填補**，基於契約自由原則，固應認競業禁止之約定為合法有效。」

本判決為筆者所搜尋到第一件對競業禁止契約之有效性採取明確判斷標準之最高法院判決。本判決雖未明示採取四標準說，但前述筆者對判旨所標示之數字來看，與四標準說之內涵相當。不同於以往寬認競業禁止約款之效力，或是以不明確之合理審查，本判決嘗試採用下級審普遍利用之標準審查約款效力，值得肯定。此外，本件廢棄原判決理由之一為「本件上訴人工作未滿一年所取得之一萬股相當於一百零五萬元之股票，及享有股票選擇權或認股權，是否即得視為因競業禁止約定而屬於被上訴人給付之補償措施？原審未詳為勾稽研求，說明該給付之法定性質，遽認此一給付為被上訴人基於留任上訴人及避免其轉任為他公司所用而為相當優渥之給付，進而認系爭競業禁止約定為合法有效，已嫌速斷。」亦即，最高法院認為原審未詳認給付之性質，即將該給付認定為代償措施，進而承認契約有效，因此廢棄原審判決。或許從此點可推測最高法院有意將「代償措施」作為約款之效力要件。

然而，本案發回更審之後，台灣高等法院台南分院 99 上更（一）第 9 號判決（判決日期：2010 年 7 月 6 日）於判斷約款效力時，判斷完五標準說之前三

項標準後，即認定約款有效，並指出代償措施僅為判斷要素之一。並未採納最高法院將代償措施作為約款效力要件之意見。

在最高法院 99 年台上字第 599 號判決出現後，台北地方法院 99 北勞簡字第 33 號簡易庭判決（判決日期：2010 年 5 月 26 日）亦採取四標準說。由於本案承審法官於台北地方法院 96 年度勞訴字第 210 號判決（判決日期：2008 年 7 月 11 日）中係採取五標準說，故筆者推測此見解之轉變很可能係受到前揭最高法院判決採取四標準說之影響。此外，於前揭最高法院判決出現後，採取四標準說之判決一共有 17 件。

然而，雖然最高法院已改採四標準說，下級審法院仍有 1 件延續以往之寬鬆審查、5 件採取合理審查、5 件判決採取五標準說、2 件判決採取三標準說²⁴⁹。因此，雖然採取四標準說者佔絕對多數，但是在現在這個時間點上，尚無法確定四標準說已廣受所以實務見解所採。

第二目 民法債編修正之影響

我國民法於 1999 年修正時增訂第 247 條之 1，明訂定型化契約（附合契約）條款按其情形顯失公平時，該部分無效（民法債編施行法第 17 條亦定有溯及適用之規定）。

於此條文增訂後，劉志鵬律師認為，規定於工作規則之競業禁止條款，法院除直接審查競業禁止條款之合理性外，亦應審查雇主運用工作規則（即定型化契約）訂定競業禁止條款之合理性。²⁵⁰林更盛教授認為，民法第 247 條之 1 增訂後，在法律適用上，關於定型化約款之效力問題原則上優先依據第 247 條之 1 規定加以審查，若可據以認定該約款無效，原則上即無需再依民法第 72 條加以審查。²⁵¹並且由於實務上所採取之五標準審查，與第 247 條之 1 都是藉助法益權

²⁴⁹ 請詳閱本文附錄。

²⁵⁰ 劉志鵬，民法債編修正對勞動契約關係之影響，法令月刊，第 51 卷，第 10 期，399 頁，2000 年 10 月。

²⁵¹ 林更盛，離職後競業禁止約款的審查：民法第二四七條之一-評臺北地方法院九一年度勞訴字第一二九號判決，萬國法律，第 131 期，35 頁，2003 年 10 月。後收錄於林更盛・研究（二）

衡原則來判斷約款效力，因此，至於系爭離職後競業禁止之約定，若具定型化約款之性質，則應援引民法第 247 條之 1 及定型化約款的相關理論加以審查。實務上之五項審查標準或林更盛教授所提出之三步驟審查標準²⁵²，基本上是處於候補立法的司法者所為法的續造，在法有明文時，自應優先適用法律規定。特別是當民法第 247 條之 1 已經規定更具體的審查標準時（例如就審查的方向：對他方當事人利益的影響；類型之分類：第一至四款；審查程度：顯失公平）法院自應受其拘束，並無藉助五標準審查、改變或規避立法者所定立的價值判斷的理由。惟民法第 247 條之 1 的規定既然包含了不確定法律概念、對法益權衡時所應考慮的觀點亦未完全提及，因此對於離職後競業禁止約款所採取的五項審查標準或三步驟審查，仍具有補充之功能，仍可作為審酌的參考。²⁵³

於此條文增訂後，系爭個案上若係以定型化契約條款約定競業禁止義務時，法院也多會援引民法第 247 條之 1，並以實務上發展出之審查標準，來審查約款效力。如：早期之新竹地院 91 年訴字第 923 號判決²⁵⁴（判決日期：2003 年 11 月 28 日）等。又如最近之台北地方法院 99 年度勞訴字第 4 號判決（判決日期：2010 年 7 月 19 日）：「本院將以上開我國實務向來所採之標準審究本件競業禁止約款之效力，參酌外國實務見解，審查本件競業禁止約款有無違反民法第 247 條之 1 第 3 款而顯失公平，或有無違反民法第 72 條之情況，以認定其約款之有效性。」

第五項 小結－實務見解之特徵

五標準說（台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決）之出現，在勞工離職後競業禁止約款效力之判斷上，具重要指標性的意義。雖然五標準說並未成為

197 頁。此外，關於民法第 247 條之 1 於僱傭契約之適用，更詳盡的說明請參考：李玉春，民法第 247 條之 1 於僱傭契約之適用，華岡法粹，第 45 期，171 頁以下，2009 年 11 月。

²⁵² 詳見本章第四節第一項。

²⁵³ 林更盛，離職後競業禁止約款的審查：民法第二四七條之一-評臺北地方法院九一年度勞訴字第一二九號判決，萬國法律，第 131 期，33 頁，2003 年 10 月。後收錄於林更盛・研究（二）194 頁。

²⁵⁴ 臺灣新竹地方法院民事裁判書彙編（92 年版）第 589-616 頁。

實務見解之通說，不過所提出之判斷標準較以往的「寬鬆審查」及「合理審查」具體且明確，不僅受其他多數實務見解所引用（或作某程度上之修正提出四標準、三標準說），我國學說針對此議題之討論，也多數以本判決所提出之各項標準為本，進行不同程度的修正，詳如後述本章第四節。

就筆者所分析之實務見解中，針對約款有效性之判斷標準，最高法院一直都未對於採取五標準、四標準、三標準表示見解，直到 2010 年 4 月 8 日最高法院 99 年台上字第 599 號判決的出現。不過，該判決所揭示之四標準說是否有機會發展成實務見解之通說，尚不得而知。下級審法院之見解雖然十分分歧，尚未統一，但多數係採取五標準說、四標準說、三標準說之判斷基準，其中又以五標準說為最多。也有若干實務見解仍沿襲最高法院 75 年度台上字第 2446 號之寬鬆審查基準或最高法院 83 年台上字第 1865 號判決之合理審查。

五標準說、四標準說、三標準說共同採取之標準為：（一）企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在、（二）勞工之職務及地位知悉上開正當利益、（三）限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇。此三項標準，於採取標準說之審查架構中，已為法院判決一致肯定之共識。四標準說於三標準說之上加入（四）代償措施之有無此標準；而五標準說於四標準說之上加入（五）離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則此標準。

綜觀我國法院對於離職後競業禁止約款的審查，雖然尚未具有統一之審查標準，但是有漸趨嚴格、明確之傾向。

第四節 我國學說對競業禁止約款有效性之判斷

第一項 學說概說

五標準說的出現後，在實務上具承先啟後之地位。不僅將過去相關判決中便有零星出現之各該審查標準系統性的條列化，其所提出之審查標準也廣受下級

審法院採用，或作不同程度的修正而提出四標準、三標準說。²⁵⁵此外，五標準說也引起了學說上的熱烈討論。有支持五標準說者²⁵⁶，亦有於五標準說上加上第六個要件「須勞雇雙方另以書面經個別商議而特別約定」者²⁵⁷，或是加上第六個標準「勞資雙方做此約定時是否本於契約自由與誠信原則」者²⁵⁸，亦有將第二、三標準認為係有效性之基準，而將第一、四標準認為係輔助判斷之參考者²⁵⁹，更多的學者是針對五標準說為要件之刪減²⁶⁰，甚至設定審查步驟。分述如下。

第一款 採用四標準說之學說

黃銘傑教授認參考日本學說及實務見解，認為判斷競業禁止約款之效力，應參考以下要素：（一）勞工在職中之職務或地位，是否得知悉公司之營業秘密、（二）雇主有無藉由競業禁止之手段保護其營業秘密等之必要性、（三）競業禁止之職業種類、期間、區域的限制必須合理、（四）有無給予勞工合理補償。²⁶¹此四項參考要素，與前述四標準說之內涵相當，因此可認為黃銘傑教授採取四標準說。另外，針對「勞工離職後之競業行為是否嚴重違反誠信原則」，黃銘傑教授為就保障就業自由的觀點來看，針對勞工之行為是否重大違反誠信，對於當事人利益之調整，不應該再有無違反義務之行為階段來作判斷，而應該在契約的效力階段加以審查²⁶²。亦即，係對五標準說之第五標準提出批評。

魏千峰律師參考英美法之觀點，認為判斷合理的競業禁止約款之因素有：

（一）不給予前雇主過度之保護、（二）不加諸受僱人過度的困境、（三）不損害

²⁵⁵ 游世賢，「勞工離職後競業禁止之研究」，中正大學勞工研究所碩士論文，65 頁，2002 年。

²⁵⁶ 林振芳，「論勞動契約中競業禁止約款在司法實務上之效力問題」，東吳大學法律研究所碩士論文，195-196 頁，2005 年。惟林振芳法官於台北地院 93 年度勞訴字第 109 號判決（判決日期：2004 年 10 月 11 日）中曾採取四標準說審查約款效力，並清楚說明不採取第五標準之理由。其後，於碩士論文中改變見解，認為應列入審查標準中。

²⁵⁷ 李惠宗 131-132 頁。

²⁵⁸ 鄭津津，離職後競業禁止，月旦法學教室，第 73 期，13 頁，2008 年 11 月。

²⁵⁹ 李建良 116-117 頁。

²⁶⁰ 曾有論者於介紹完五標準說後，認為：「目前我國多數學者皆同此見解，認可其離職後競業禁止約款之審查基準」。這樣的說法，似有誤解。（周光輝，「離職後競業禁止及其替代措施之研究—以車燈業技術勞工為例」，國立成功大學法律學研究所碩士論文，36 頁，2004 年。）

²⁶¹ 「營業秘密及競業禁止條款」研討會，黃銘傑教授發言，全國律師，16-17 頁，1998 年 5 月。

²⁶² 「營業秘密及競業禁止條款」研討會，黃銘傑教授發言，全國律師，15-16 頁，1998 年 5 月。

公共。換言之，合理之競業禁止契約須衡量前雇主、受僱人及公共三方面之利益。雇主之利益包括避免營業秘密被揭露或顧客流失等，受僱人之利益包括其職業選擇自由、維持本身及家庭生活之利益、利用個人技術及智能之利益等。公共利益主要指公眾選擇提供勞務之利益。此外，魏律師並參考德國商法上有給付離職勞工補償之明文，美國、法國案例上有給付離職勞工代償措施之案例，因此主張外國法上之立法或判例法理得於我國法未明文規定之情況下，援引作為法理。由以上描述可以窺知，魏律師對於競業禁止約款審查之意見，係參考上述英美法上的判斷因素，並主張對離職勞工給付代償措施一事得於我國作為法理，其判斷標準之結果上類似四標準說。²⁶³

蔡正廷律師與前述黃銘傑教授相同，都是參考日本法上見解。蔡律師於其大作中將日本判斷約款之審查羅列四項標準，即：（一）雇主須有依競業禁止特約保護之正當利益之存在、（二）勞工之職務及地位知悉上開之正當利益、（三）限制的期間、區域及職業之範圍須不超逾合理之範圍、（四）代償措施之有無。因此，可以看出蔡律師對約款之效力之審查標準，也係採取四標準說。

此外，蔡律師另外指出，在當時的時空背景下，我國最高法院（75年台上字第2446號判決）對於競業禁止採取寬鬆之見解，因此蔡律師主張，似宜參酌日本「中部日本広告社事件（請求返還退職金事件）一名古屋高等法院判決²⁶⁴」，於雇主依競業禁止條款請求員工賠償違約金或不發給離職金時，以「須該離職後員工之競業行為具有顯著之背信性」始可容認。²⁶⁵

郭玲惠教授認為，「競業禁止條款之核心問題為雇主是否有合理利益保障之必要，而雇主營業秘密及固有知識之保障實為最重要之目的，因此認定該約款是否有效力應回歸營業秘密之本質，考量其是否為營業秘密、該勞工是否因職務之機會得掌握該秘密，離職後勞工於何時間、地域及職業活動範圍內，利用該知識

²⁶³ 魏千峰，離職後競業禁止契約之研究—評釋臺灣高等法院八十年度上字第一四九九號民事判決，「勞動法裁判選輯（一）」，中華民國勞動法學會編，元照出版公司，369-371頁，1998年5月。

²⁶⁴ 名古屋高判平成2（1990）・8・31勞判569号37頁。詳見本文第三章第三節。

²⁶⁵ 蔡正廷，離職勞工競業禁止之案例類型，萬國法律，第107期，50-53頁，1999年10月。

或秘密將對於雇主產生損害，作為主要之考量基準，並輔以代償措施之斟酌，以避免危及勞工之生存權。」²⁶⁶郭教授之主張，與前揭四標準說之內涵相當，郭教授並且指出「勞工是否有背信行為乃為判斷當事人是否有違反約款之情形，為事實認定問題，非競業條款是否有效問題」，因此可認為郭教授亦主張四標準說。

此外，郭教授主張，若雇主無締結競業禁止約款之必要時，縱使其手段有相當性，基於勞工工作權及選擇職業自由之保障，似難承認該約款之效力。郭教授之見解，似乎認為於審查約款效力時，應將「雇主有無透過特約保護之必要性」列為最優先審查。²⁶⁷

第二款 採用三標準說之學說

劉志鵬律師對前述台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決所提出之五標準說加以歸納，認為事實上僅有兩項原則，亦即（一）雇主之營業利益有無透過競業禁止約款保護之必要性？以及（二）對離職勞工之限制是否具有合理性（勞工地位之高低、限制競業之範圍及時間、有無提供代償措施）？對於五標準說之第五項標準，劉律師指出勞工離職後是否必然發生顯著之背信行為，乃個案中應個別觀察之事項，並不適合作為約款效力之一般性判斷標準。²⁶⁸此外，針對代償措施，劉律師認為與實定法上未明文規定之情況下，不宜當作約款有效性之要件。²⁶⁹綜上，可認為劉律師對約款效力之審查採三標準說。

此外，劉律師參考林更盛教授之意見²⁷⁰，認為「若雇主並無透過競業禁止約款保護之必要性，即無約定競業禁止約款之需求，伸言之，此際，所約定之競業禁止約款失效，無繼續審查合理性之必要。」²⁷¹由此可推測，劉律師亦主張應

²⁶⁶ 郭玲惠 42 頁。

²⁶⁷ 郭玲惠 41 頁。

²⁶⁸ 劉志鵬 19、25 頁。

²⁶⁹ 劉志鵬 18、24 頁。

²⁷⁰ 林更盛，離職後競業禁止約款－評台北地方法院八十九年勞訴字第七十六號判決，月旦法學雜誌，第 81 期，219 頁，2000 年 2 月，後收錄於林更盛，「勞動法案例研究（一）」，翰蘆圖書出版有限公司，149 頁，2002 年 5 月。

²⁷¹ 劉志鵬 24 頁。

將「雇主有無透過特約保護之必要性」列為最優先審查。

黃程貫教授整理我國司法對競業禁止約定之審查標準，認為審查方法如下：(一)有無約定離職後競業禁止之必要性(即雇主有無值得保護之正當利益)？及(二)所約定之離職後競業禁止範圍是否合理？而競業禁止範圍、內容可分為：(1) 競業行為之種類與內容、(2) 就業對象、(3) 禁止之期間、(4) 禁止之地域範圍。

從上述說明來看，與五標準說之前三項標準內涵相當。而關於第五項標準，黃教授認為，在邏輯上應先肯認競業禁止之約定有效後，才根據個案勞工之行為是否具有顯著背信性而為斟酌，因此第五項標準非審查約款效力之標準。針對代償措施，黃教授認為於現行法上未明文規定之情況下，不宜當作約款有效性之要件。²⁷²綜上，可推測黃教授對約款效力之審查採三標準說。另外，從黃教授對約款效力的判斷也區分「必要性」與「限制之合理性」來看，黃教授似乎也有對審查標準排列審查順序之意味存在。

黃教授雖然認為現行法狀況之下，不應將代償措施作為約款之效力要件。不過，黃教授也主張，「課與勞工競業禁止義務，卻未相對給予任何補償，對勞工而言，明顯欠缺期待可能性，此類未提供補償措施單方片面的競業禁止約定，未來在立法政策上或許應考慮是否給予無效之法律評價。」²⁷³或許可以說，黃教授在現行法下採三標準說，但是認為未來的立法方向宜採四標準說。

黃教授另外提出以下立法建議²⁷⁴：一、以書面形式約定：雙方各執一份作為履行契約的依據。利於證據保全、避免日後糾紛。二、將實務通說共識所採之前三標準，明文規定作為得為競業禁止約定之要件。另建議參考德國商法增訂，競業禁止約定無效事由，以利司法審查。三、競業禁止期間最長為兩年。四、應建立補償措施。

²⁷² 黃程貫 14-16 頁。

²⁷³ 臺灣勞動法學會 268 頁（黃程貫執筆）、黃程貫，勞工離職後競業禁止約款與代償措施／板橋地院九七重勞訴六，台灣法學雜誌，第 133 期，230 頁，2009 年 8 月 1 日。

²⁷⁴ 黃程貫 17-20 頁，後改寫收錄於臺灣勞動法學會 266-267 頁（黃程貫執筆）。

第三款 採三步驟審查之學說

林更盛教授對於競業禁止約款之審查方式提出「三步驟審查方法」。亦即，（一）首先應審查僱方有無值得保護的正當利益？若無，原則上應認為該約定無效。若僱方有值得保護的正當利益，則（二）其次應審查該約款所限制之競業者（勞工）、範圍（限制競業之種類、地區、期間等），與僱方所企圖保護之正當利益是否保持合理的關聯？若答案是否定的，該約定原則上無效。若有，（三）則最後應審查該約款是否給予勞方合理的補償，若無，該約定原則上無效。反之，前雇主若對勞工因受離職後競業禁止之限制所生之不利益為相當之補償者，該約款為有效。不過，若受雇勞工不論就其專業能力或經濟上觀點，和處於獨立營業人無甚差別時，例外地不必給予勞工補償。²⁷⁵

另外，若系爭競業禁止約款具有定型化契約之性質時，則應援引民法第 247 條之 1 加以審查。將具有法的續造之三步驟審查方法，作為補充第 247 條之 1 的規定中所包含的不確定法律概念。²⁷⁶

仔細分析林教授所提出之三步驟審查方法，事實上係將四標準說之各項標準予以設定審查步驟，並且主張代償措施為約款之有效要件。其理由在於，若承認雇主不必給予任何補償、不必因而負擔任何義務，而勞工卻必須有不從事競業之不作為義務，此無異是在勞資雙方當事人間形成一單務、無償的法律關係，與現今民事契約法以及勞動契約法上保障締約弱勢者/勞工的基本思想大相逕庭。

277

²⁷⁵ 林更盛·三步驟 198 頁以下，後收錄於林更盛，離職後競業禁止約款的審查：三步驟——評臺南地方法院八十八年度勞簡上字第第六號判決，「勞動法裁判選輯(四)」，中華民國勞動法學會編，新學林出版，170 頁以下，2006 年 3 月、及林更盛·研究（二）219 頁以下。

²⁷⁶ 林更盛·控制 146 頁。

²⁷⁷ 林更盛·三步驟，204 頁，後收錄於林更盛，離職後競業禁止約款的審查：三步驟——評臺南地方法院八十八年度勞簡上字第第六號判決，「勞動法裁判選輯(四)」，中華民國勞動法學會編，新學林出版，183-184 頁，2006 年 3 月、及林更盛·研究（二）229-230 頁。

第二項 學說之特徵

如前所述，已針對我國學說對於競業禁止約款之有效性與判斷標準作了分析，筆者認為，我國學說有以下三點特徵。

第一，我國學說所提出之見解，多數是針對實務見解進行分析，或是將外國之見解引入國內。大體上而言都是圍繞著五標準說所提出之判斷基準作討論。而且幾乎所有學說都接受五標準說之前三項標準，來建構自己的主張。

第二，五標準說之各項「標準」，究竟為約款有效性之「要件」或「要素」，除李建良教授外，五標準說之前三項標準，都認為係有效性之「要件」。針對第四項標準之代償措施，究竟為有效性之要素或要件，學者看法未見一致，認為代償措施並非要件之學者，其理由為欠缺實定法上之依據。但也都對代償措施作為有效性審查之重要參考要素，採取肯定態度，黃程貫教授甚至提出明訂代償措施為約款有效性要件之立法建議。針對第五項標準，除李惠宗教授、鄭津津教授與林振芳法官外，皆否定為約款有效性之判斷基準。

第三，在各項標準之審查步驟上，除林更盛教授提出之「三步驟審查」外，郭玲惠教授與劉志鵬律師也認為應將「雇主之營業利益有無透過競業禁止約款加以保護之必要性」列為最優先之審查步驟。其理由在於，以「雇主有值得保護之正當利益」為競業禁止約款存在必要性之要件，若雇主不具有值得保護之正當利益，則無約定競業禁止約款之必要，因此，契約無效，也就無庸審查約款之限制是否合理。黃程貫教授雖未明白表示也審查步驟的存在，但從其描述中可以推測黃教授有認為應先審查「訂定競業禁止之必要性」，再審查「限制之合理性」之意味。其他學者則未見審查步驟之說明。

第五節 不具合理性之競業禁止競業約款之法律效果

關於不具合理性之競業禁止約款，其法律效果究竟為何，實務上之作法未

見一致。有認為約款應為無效者，亦有法院仍維持約款之效力，僅將不合理之部分予以「限縮」。然而，實務上這樣分歧的見解，將使判決難以具可預測性。因此，本節將分析實務上之不同處理，分述如下。

第一項 全部無效

對於欠缺合理性之競業禁止約款之法律效果，台灣高等法院 80 年上字第 203 號判決指出²⁷⁸：「僱用人與受僱人間約定，受僱人於解僱後，於一定期間，不為與僱用人所經營同種之事業，固非當然無效，但如對營業之時期、地域及種類三者，一併加以限制，則因限制營業自由過甚而無效，此為通說，德國聯邦法院亦為同一見解。本件兩造所立之切結書第二、三項係就被上訴人離職後之競業禁止之約定，依切結書記載，被上訴人不得將其任職於上訴人公司所得之製造技術洩漏於第三人，亦不得將該技術應用於彈波製造上，其約定並無期間之限制，應認係被上訴人終生不得為之，且亦無限制競業之地域記載，應解為我國全部地域或甚至包括國外，對營業種類則僅言不得應用該技術於彈波製造上，而彈波種類包括何種產品，亦未有範圍之約定，自亦應解對於欠缺合理性之競業禁止約款之法律效果，為全部有關彈波產品，綜上所述，系爭切結書之『競業禁止』之約定，顯屬過甚，與公共秩序、善良風俗有違，依民法第七十二條規定，應認為**無效**。次按法律行為無效，係當然的自始無效。上訴人雖於第一審減縮聲明，僅請求被上訴人不得於切結書成立後二年內不得使用上訴人之技術生產彈波機器，**惟系爭切結書既為自始無效，上訴人據以起訴請求，顯屬無據，不因其提起訴訟後減縮聲明而使原本無效之契約變成有效。**」

由上述判旨可以發現，法院認為無期限之競業禁止約款違反公序良俗而無效，並不因上訴人縮減聲明而使無效之契約變為有效。

²⁷⁸ 判旨轉引自：陳金泉，論離職後競業禁止契約，
<http://www.kcchen.com.tw/download.aspx?dlfn=law01new2004.9.7.pdf>，最後瀏覽日期：
2010/12/22。

學說之通說與上述台灣高等法院 80 年上字第 203 號判決意見相同，認為不具合理性之競業禁止約款應為無效。²⁷⁹其理由在於，若一不合理之競業禁止約款進入到法院之後，法院為了維持約款效力，而對約款限縮其限制範圍，將造成雇主懷有再怎麼樣不合理之約款進入到法院仍會具有某程度效力之僥倖心態，而制訂不合理之約款；再者，合理之界限不一定明確，將造成約款效力不明之不利益，由法規範所欲保護之弱勢者承擔；並且，法官會脫離仲裁者之角色，而演變為強勢締約者之公設辯護人、義務律師。²⁸⁰

或許受到上述批評之影響，近年來之實務見解，也可以見到採納學說意見之判決。如：台北地方法院 96 年度勞訴字第 205 號判決（判決日期：2008 年 7 月 29 日）謂：「惟系爭競業禁止約定因競業禁止範圍過大，且無合理補償，應認為無效，已如前述。且其無效係自始當然無效，自不因原告於本件訴訟之自我克制，限縮請求，而變為有效。雖英法例及國內部分實務見解認為，當競業禁止約定有不合理情事，法院仍有權於認為合理之限度內，賦予其效力，逾該限度，始認為無效。惟考量此種不確定性，將造成簽署該不當競業禁止約款勞工之法律地位不穩定，有礙其生活之安排，應不採之。是原告上開所陳，仍不影響系爭競業禁止約定無效之判斷。」。又如：台北地方法院 99 年度勞訴字第 4 號判決（判決日期：2010 年 7 月 19 日）謂：「綜上，本件競業禁止約款之限制地域、對象、範圍顯然過廣，且其限制過當之原因包含系爭約定書以第 1.1 條定義『鴻海』之範圍過廣，以及該條本身就競爭行為之定義過廣所致，此並非單純就第 5.2 條為部分文字刪除所可治癒，揆諸前揭解釋原則，即不應由本院加以改寫、限縮使其變為合理，是以就此而言，本件競業禁止約款亦應認為全部無效。」²⁸¹

²⁷⁹ 臺灣勞動法學會 265-266 頁（黃程貫執筆）、林更盛，控制 273-274 頁，後登載於：林更盛，限制過當的離職後競業禁止約款的效力，興大法學，第 5 期，96 頁，2009 年 5 月、陳金泉，論離職後競業禁止契約，<http://www.kcchen.com.tw/download.aspx?dlfn=law01new2004.9.7.pdf>，最後瀏覽日期：2010/12/22。

²⁸⁰ 林更盛，控制 276 頁，後登載於：林更盛，限制過當的離職後競業禁止約款的效力，興大法學，第 5 期，97-98 頁，2009 年 5 月、陳金泉，論離職後競業禁止契約，<http://www.kcchen.com.tw/download.aspx?dlfn=law01new2004.9.7.pdf>，最後瀏覽日期：2010/12/22。

²⁸¹ 同旨判決：台北地院 98 年勞訴字第 66 號判決。

上述二則判決均係以「四標準說」來判斷約款效力。從判旨中可以發現，法院已有意識到為避免造成受約款限制之勞工法律上地位不安定，因此並不以改寫或限縮之方式以維持約款效力，而係判決約款無效。然而，這樣的見解事實上並未成實務之主流見解，相當數量的實務見解之作法為下述之對約款限縮解釋而維持約款效力。

第二項 限縮解釋維持效力

認為不具合理性之約款其效力應為無效，此為學說上之通說已如上述。但學說上也有少數見解，認為應採美國法上之「藍鉛筆原則」（blue pencil principle），亦即，法院可以對不合理之約款，修改其契約款及範圍，使其符合法律規定。於競業禁止約款的場合，在認定約款具保護利益存在時，可以由法院限縮競業禁止之時間、地域範圍之限制，以平衡兩造利益。²⁸²也有認為應採「合理化原則」（rule of reasonableness），由法院將不合理之條款，修改為合理之條款。²⁸³不過，此二說於學說上屬少數見解，筆者也並不贊同，茲不贅述。

實務上見解，前述判決欠缺合理性之競業禁止約款之台灣高等法院 80 年上字第 203 號判決，經上訴最高法院後發回更審，台灣高等法院 81 年上更（一）字第 283 號判決改變見解，認為：「我國法律固未禁止為競業禁止之約定，惟須於**合理限度**內，亦即相當期間或地域內限制其競業，始認為有效。切結書第三項並無時間及地域限制，雖逾合理限度，惟被上訴人在第一審係請求禁止上訴人於八十一年五月十一日以前為同業競業，**亦即離職後二年內禁止競業**，於本院改為**請求自判決確定時起二年內禁止**，限制期間仍為二年，應認兩造間之禁止競業約定為**離職時起二年內，始為合理範圍，而為有效**。」本判決後經最高法院 83 年台上字第 1865 號判決予以維持而告確定：「原判決所稱切結書第三項，並非單純

²⁸² 王偉霖，營業秘密與離職後競業禁止約款－評台灣台北地方法院九十七年勞訴字第十四號判決，月旦法學雜誌，第 186 期，218 頁，2010 年 11 月。

²⁸³ 王琛博，「離職後競業禁止約款之研究」，輔仁大學法律學研究所碩士論文，194-197 頁，2007 年。

之營業秘密之洩漏，亦含有競業之禁止，而競業之禁止，在合理限度內為有效，超越合理限度範圍則無效，認切結書第三項約定於上訴人離職時起二年內部分為有效，超過部分無效。乃將被上訴人請求上訴人在判決確定起二年內不得生產彈波機器及生產彈波（即擴張之訴）部分予以駁回，係就切結書第三項關於競業禁止之請求有無逾越合理範圍予以論斷...上訴論旨，徒執上開情詞，並就原審取捨證據、認定事實之職權行使，及依職權解釋契約，指摘原判決關於敗訴部分為不當，求予廢棄，非有理由。」

上述判旨，不採取認為不具合理性之競業禁止約款為無效之見解，而係限縮解釋競業禁止約款在「合理限度」內有效。這樣的見解，深深的影響了往後實務見解的發展，試舉數則判決分析如下。

近來，有判決延續前述實務見解，僅空泛的表示競業禁止約款於合理限度內有效，而並未指出「合理限度」之界限。如最高法院 94 年度台上字第 1688 號判決謂：「此項競業禁止之約定，附有一年期間不得從事特定工作之限制，雖未明定限制之地域，但既出於被上訴人之同意，於合理限度內，即在相當期間或地域內限制其競業，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定應屬有效。」²⁸⁴

另外，有判決針對清楚地限縮競業禁止之期間，以維持約款效力。如桃園地方法院 97 年度訴字第 2066 號判決（判決日期：2009 年 6 月 1 日）指出：「至兩造關於競業禁止約款中，未約定競業禁止之期間，揆諸上開說明，顯然逾越必要之範圍，本院認該約款之合理期間應以一年為限，至兩造關於逾上開期間之約定，應屬無效」。又如台灣高等法院 97 年度勞上字第 69 號判決（判決日期：2009 年 2 月 10 日）謂：「按法律行為之一部分無效者，全部皆為無效；但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第 111 條定有明文...應認競業禁止條款所定期間須不逾合理範圍，始為法之所許，其逾越合理範圍之期間，應屬

²⁸⁴ 同旨判決如：高雄地院 97 年度訴字第 1902 號判決（判決日期：2009 年 4 月 2 日）、台灣高等法院高雄分院 98 年度上易字第 126 號判決（判決日期：2009 年 10 月 19 日）等。

無效。查上訴人所從事專業汽車座墊、汽車座椅氣壓按摩系統、支撐系統及通風系統等汽車座椅舒適性相關產品業務，市場上競爭激烈...是該產業相關技術之研發改進，應於短期內即有重大發展，而無長期要求被上訴人競業禁止之必要，依前揭說明，**本院認系爭競業禁止條款所定期間應以 2 年為合理，其逾 2 年部分顯逾競業禁止合理範圍，應屬無效。又系爭競業禁止條款除去該無效部分，其他部分仍可成立，依前揭規定，就其他約定部分仍為有效。**換言之，被上訴人仍應自離職後 2 年內依上開約定對上訴人負競業禁止義務。」亦即，本判決以民法第 111 條為據，將競業禁止期間自 5 年縮短為 2 年，認為勞工於 2 年內負競業禁止義務。²⁸⁵

由上述二則判決可以看出，法院事實上係認定系爭約款之競業期間過長、不合理，但逕行認定其合理之期限以維持約款效力，並援引民法第 111 條為依據。然而，林更盛教授認為，適用民法 111 條之結果應係，限制過當之約款本身無效（民法 111 條本文），惟基於保障勞工之目的，勞動契約之其餘部分仍為有效（民法 111 條但書）。上述實務見解係抵觸現行法的法之續造，並不恰當。²⁸⁶

除了限縮競業禁止之期間外，也有實務判決限縮競業禁止之區域範圍而維持約款效力。如台灣高等法院民事判決 91 年度勞上字第 317 號（判決日期：2003 年 1 月 21 日）謂：「系爭協議書第二條『競業禁止』，並未約定競業限制之區域，致解釋上似遍及中華民國境內，惟審酌國內多層次傳銷事業經營之地域範圍多遍及全國，其業務競爭之範圍自亦遍及中華民國境內，就維護競爭利益之觀點，尚不能以其未約定競業之區域即認逾合理之限制。」又如台北地方法院 96 年勞訴字 210 號判決（判決日期：2008 年 7 月 11 日）謂：「系爭競業禁止條款

²⁸⁵ 本件之地方法院判決（台北地院 96 年度勞訴字第 199 號判決）認為五年之期間過長，而判決約款無效。其判旨為：「系爭競業禁止約定，對被告職業活動之負面影響，已逾合理之範圍，致被告受憲法保障之工作權、生存權，遭受侵害，而原告僅以不逾 50 萬元之給予，作為被告競業禁止之對價，衡諸被告權利所受侵害之程度，顯不符相當性。是以系爭競業禁止約定，堪認已不當阻礙離職勞工職業及經濟生活之發展，應認有違公序良俗，依上揭說明，應認為無效，勞工自不受拘束。被告據以辯稱系爭競業禁止約定無效，尚非無據。」

²⁸⁶ 林更盛，控制 283-284 頁，後登載於：林更盛，限制過當的離職後競業禁止約款的效力，興大法學，第 5 期，103-104 頁，2009 年 5 月。

雖未載明競業禁止之區域，惟依兩造簽訂該條款之意旨既係為防止甲○○與宏正公司為不當競業，解釋上，應認系爭競業禁止條款適用之區域係以宏正公司之**主要銷售區域為限**」²⁸⁷。

由上述二則判決可以看出，事實上法院係認為系爭約款未約定競業區域限制甚為不當，但透過解釋，亦即以雇主之營業範圍為競業禁止之區域限制，而認定約款有效。²⁸⁸

第三項 小結

勞工離職後競業禁止約款的法律效果，其實與審查標準的採用有著密切關係。首先，採取寬鬆審查者，當然會輕易認定約款有效。其次，採取合理審查者，會對不合理之約款，以限縮解釋之方式，認為約款於「合理限度內」有效。而採取五標準說（或四標準說、三標準說）者，則由於其審查較為嚴格，因此較可能認定約款無效。

上述對約款限縮解釋以維持約款效力之判決，皆為對約款效力採取合理審查者，此為採取合理審查標準說之當然之理。對約款限縮解釋以維持約款效力之作法，其學說上之批評以如上述。因此，亦可由此論證合理審查說具有審查標準空泛、欠缺判決之可預測性等不當。

不過，筆者發現實務上有一特殊案例。亦即，台灣高等法院台中分院 97 上 360 號判決（判決日期：2009 年 10 月 14 日）對約款之競業區域作限縮解釋後，套用至四標準說，認為約款有效。其判旨為：「**雖未明定限制之地域，但於『合理限度內』，即在『相當地域內』限制其競業，與憲法保障人民工作權之精神並不違背**，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定應屬有效。本件被上訴人等 4 人離職後，旋至新竹之群創公司任職，**上訴人公司與群創公司客戶群**

²⁸⁷ 此段判旨亦為同案上級法院台灣高等法院 97 年度重勞上字第 26 號判決（判決日期：2009 年 6 月 5 日）所採。

²⁸⁸ 其他限縮解釋競業區域範圍之實務判決尚有：台灣高等法院台中分院 97 上 360 號判決（判決日期：2009 年 10 月 14 日）等。

同屬竹、苗地區之科技業，應認此地區屬相當之地域內，且該約定書有經被上訴人之審閱後同意，該約定應屬有效...本件亦符合競業禁止之有效要件，包括：...（筆者註：四標準說之內涵）是被上訴人主張關於系爭競業禁止約定書第2條之約定，違反民法第247條之1第2款之規定而無效云云，即無可採。」

簡言之，本判決雖然採取了較合理審查嚴格之四標準說，然而卻為了維持約款效力，而對競業禁止之區域限制為限縮解釋，殊為可惜。

此外，另一則有趣的判決為台北地院92年度勞簡上字第35號判決（判決日期：2004年4月28日），謂：「按雇主與受僱人約定受僱人於離職後有不使用或揭露其在前勞動契約中獲得之營業秘密或隱密性資訊義務，其目的在避免受僱人離職後利用於原雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競爭之同業服務，致對原雇主造成損害，如前雇主有依競業禁止特約保護之利益之存在，受僱人在前雇主之職務地位，為主要營業幹部，非處於較低職務技能，且限制轉業之對象、期間、區域、職業活動等在合理範疇不致使受僱人處於過度困境中，並有填補受僱人因競業禁止損害之補償措施存在等，該保密競業禁止約款應屬有效...惟上訴人所稱機密教學方法並未明確指明，所定競業禁止期間為三年，僅考慮上訴人之單方營業利益，對被上訴人之工作權保障並未顧及，是該限制期間加重他方當事人之責任，顯失公平，應認不符合民法第二百四十七條之一規定，該限制期間約定，於合理範圍內始能認為有效。」

亦即，本判決以四標準說審查約款效力，認為約款並不具合理性，但卻又主張於合理範圍內有效。本判決並未採取合理審查來審查約款效力，卻又在法律效果上認為約款於合理範圍內有效，其結果上與採取合理審查並無不同，值得商榷。²⁸⁹

²⁸⁹ 類似的判決尚有：臺灣高等法院92年度重上字第176號判決（判決日期：2004年10月27日）謂：「判斷競業禁止約定是否合理適當，其審酌標準包括：（一）企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的固有知識和營業秘密有保護之必要。（二）依勞工在原雇主或公司之職務及地位，如離職後立即為競業行為，有影響原雇主之營業之虞，（三）限制就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇，惟如有超逾情形，應認在合理範圍內仍屬有效，而非契約全部無效。」。

筆者之淺見以為，通說之見解值得贊同。亦即，認為約款若不具合理性時，法院應判決約款無效，不應由司法機關介入私人契約，而應立於公正之立場，對於濫用契約自由者給予無效之制裁，以維護契約正義。這樣的意見或許有漠視雇主訂定競業禁止約款目的之批評存在。然而筆者以為，競業禁止約款之保護對象為雇主，藉由司法嚴格審查約款效力，對於不具合理性之約款認定為無效，亦將促使雇主於擬定競業禁止約款時，能夠更謹慎、擬定更具合理性之約款，以避免遭致約款無效之判決。唯有如此，才能一方面保護雇主之利益，另一方面不至於對勞工之權利造成過度侵害。

第六節 小結－建立審查架構之嘗試

第一項 競業禁止法理立法化之動向－勞基法修正草案

如前所述，雇主與勞工簽訂離職後競業禁止約款並無實定法上之依據，司法實務上之見解亦未見一致，因此行政院勞工委員會有意在勞動基準法中，將離職後競業禁止約款之約定納入規範。目前行政院勞工委員會之修法構想，係在勞動基準法修正草案增訂第 18 條之 3：

「I 非有下列情形者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

1. 雇主有應受保護之法律上利益。
2. 勞工擔任之職務或職位，有接觸或使用雇主營業秘密。

II 雇主與勞工為前項約定時，應符合下列規定：

1. 禁止之期間、區域、職業活動之範圍、就業對象，應屬合理範圍。
2. 對勞工不從事競業行為，應約定合理補償。

III 雇主不得與技術生為競業禁止之約定。

IV 違反前三項規定者，其約定無效。

V 離職後競業禁止之期間，不得逾兩年。逾兩年者，視為兩年。」

其修法理由為：「……參考實務上離職後競業禁止約定之法院判決，例如台北地方法院民事判決 87 年勞訴字第 90 號、台北地方法院民事判決 89 年勞訴字第 76 號等，皆對競業禁止條款之要件有明定，爰增列第一項、第二項及第四項規定。三、技術生以學習技能為目的，為保障該接受雇主訓練之人於學習完成後之工作權，爰增列第三項。四、現今社會技術、資訊日新月異變化快速，廠商經營上之競爭優勢亦稍縱即逝，為兼顧勞資利益，並達成人盡其材之社會資源運用效率，維持廠商間之適度競爭，參考德國商法將競業禁止期間之上限定為兩年，且我國法院判決實務，亦多將競業禁止期間之上限定為兩年，期使勞工人能適時回到勞動市場為社會所用，又參考民法人事保證期間之規範，逾一定期間者，縮短為一定期間。爰增列為第五項規定。」

由修法理由中所提示之台北地方法院 87 年勞訴字第 90 號及台北地方法院 89 年勞訴字第 76 號判決，即為前揭說明中採取四標準說見解之判決。因此，行政院勞工委員會顯然有意將四標準說立法化之意圖。此外，條文規定之方式係區分「能否約定」與「約定時之『注意事項』」，亦即係將部分學說上採取之「步驟」審查方式納入規範，第 1 項所列情形（即四標準說之前二項標準）為「能否約定」競業禁止約款之門檻要件。若得以約定競業禁止約款時，則須再符合第 2 項之規定（即四標準說之後二項標準），若不符合第二項規定時，則依據第四項規定約款無效。因此，第 2 項第 2 款顯然係將代償措施列為約款有效性之要件，回應了前述學者因法無明文規定而將代償措施作為有效性要素而非要件之見解，而加以明文化。此外，由修法理由之說明可得知第五項之規定係參考德國商法規定離職後競業禁止之期間，不得逾兩年之立法。此外，筆者認為關於程序上要件，卻未將德國商法規定或前述日本勞動契約法立法構想中的「須以書面約定」之要件納入規範，以避免日後可能產生之紛爭，殊為可惜。

針對勞基法之修正草案，邱駿彥教授認為，第 2 項之規定皆屬於合理性審查，而違反第 2 項其法律效果，依第 4 項之規定為特約無效。但第 2 項規定中並未列舉出期間、區域、職業活動範圍、就業對象與代償措施等各要素之審查基準，

結果上仍須由司法實務上依各個案件為合理性審查。因此，針對解決競業禁止特約之爭議中，最重要且困難度最高之合理性審查，未具體列出審查基準，缺少了法律規定所必要之明確性、安定性之要求，使得勞資雙方無法事先預防紛爭。從而，邱教授認為勞動基準法之修正草案規定不盡理想。²⁹⁰

第二項 本文見解

一、約款效力審查架構

（一）、約款正當性

競業禁止約款之訂定，完全是為了雇主之利益而創設勞工離職後須對雇主負擔禁止競業之義務。因此，筆者認為學說上將「雇主是否具有值得保護之正當利益」列為第一步驟之審查之見解可採。若於特約中雇主不具有值得保護之正當利益時，即應認定特約而無效。至於法律依據依約款類型而有所不同。亦即，若該特約為個別商議契約時，則依民法第 72 條認定該特約違反公序良俗而無效。若該特約為定型化契約時，則構成民法第 247 條之 1 之「顯失公平」而無效。

（二）、約款合理性

在確定雇主具有依競業禁止約款保護之正當利益時，則進行第二步驟之約款限制是否具有合理性之審查。由於約款之目的係在於保護雇主之正當利益，因此，約款所對勞工所創設之限制，也必須與雇主之正當利益保持合理的關聯。亦即，在限制對象上，該勞工在職中之職務或地位須可能接觸雇主所欲保護之正當利益；在競業禁止約款所限制之期間、區域、職業活動範圍、就業對象上，必須在保護前述正當利益之範圍內。再者，針對雇主所欲保護之正當利益而劃定出限制之合理範圍，代償措施之有無與多寡也必須與此限制範圍綜合考慮。若從受約款限制之對象、限制之範圍及代償措施之有無或多寡上，認為系爭約款不具有合

²⁹⁰ 邱駿彥 9 頁。

理性時，則認定特約違反民法 72 條公序良俗或 247 條之 1「顯失公平」而無效，端視特約類型而定。

筆者上開主張，主要係綜合四標準說與林更盛教授所提出之三步驟說而來。亦即，將四標準說中之前三項標準作為約款有效性之要件，將代償措施作為判斷約款合理性之要素，並設定二步驟之審查順序。結論上來說，與劉志鵬律師及黃程貫教授之主張非常類似。於第一步驟中以雇主是否有值得保護之利益存在來判斷約款之正當性，接著於第二步驟中將四標準之後三項標準綜合考量來判斷約款之合理性。若約款具正當性及合理性時，則勞工應受競業禁止約款效力所拘束。筆者之見解與四標準說不同之處在於設定了審查步驟，第二步驟之合理性判斷，必須圍繞著第一步驟中之正當利益，來判斷如何程度之限制才是保護正當利益之合理限制。至於與林更盛教授之三步驟說不同之處則在於，筆者認為代償措施並非約款有效性之要件，而係必須與限制競業之期間、地域等綜合判斷限制合理性之參考要素。舉例來說，若系爭約款所欲保護之正當利益為高科技產業之製造技術，則約款即使無地域上之限制，也可能合理²⁹¹；不過，由於現代社會技術之革新快速，應該設定一定期間之競業限制。參照地域及期間等之競業限制，則可能必須有相應之代償措施才足以認定約款具有合理性。反之，若系爭約款限制之期間、地域等之範圍較小，僅對於勞工之工作權、生存權造成部分限制時，即使沒有代償措施，也可能可以認定約款具有合理性。至於勞工有無顯著背信性，筆者與多數學者見解相同，認為並非參考要素或要件。

二、不具合理性之約款效力

²⁹¹ 實務上也有類似見解者，如嘉義地院 96 年度訴字第 779 號判決（判決日期：2009 年 6 月 8 日）：「上訴人為成年人，有完全行為能力，系爭競業禁止條款既經其同意，而期限之約定（離職之日起三年），未逾被上訴人公司保護或重新建構其營業秘密所需時間，內容之限制〔不得從事（包括自營、合夥、受僱）汽、機車彈片、扣片、煞車總成之生產、銷售〕，堪稱具體，並非空泛限制上訴人工作自由，又系爭競業禁止條款雖未規範競業禁止之區域，惟被上訴人公司係從事各種沖模製品之製造與銷售，已如上述，其營業行為本身並無地域要素存在，故兩造間自無另行約定競業禁止之區域之必要。從而，系爭競業禁止條款對上訴人就業自由之限制，尚未逾合理範圍。」此段判旨，亦受到同案上級審台灣高等法院臺南分院 98 年度上易字第 147 號判決（判決日期：2009 年 10 月 20 日）採用。

筆者對約款效力審查之意見已如上述。接著，在法律效果方面，對於不具合理性之競業禁止約款，其法律效果為無效，不應由司法機關介入私人契約，逕行對約款「限縮」以維持約款效力。如此一來，才可有效促使雇主與勞工訂立合理的競業禁止契約。

三、勞基法修正草案簡評

再者，對於勞基法修正草案新增條文，筆者也有若干意見。如本文第三章第六節所述，在日本勞動契約法制研究會報告書中，關於約款之有效性上，所須考量之審查內容大致上與台灣勞基法修正草案修正方向相同，但是並未如台灣法般設定審查步驟。而係區分約款有效之要件及參考要素二種，將「雇主之正當利益」及「勞資間法益之均衡」列為有效性之要件，將「限制期間、地域、業種、職種之合理性」及「代償措施」作為參考要素，與台灣將該四標準皆列為要件之立法方式不同。筆者認為，針對「限制期間、地域、業種、職種之合理性」而言，將本項標準立法為要件或要素，殊途同歸。蓋本項標準本來就是必須藉由具體事案綜合加以判斷。若不具備合理性，則於台灣法上將欠缺要件而無效，於日本法上亦將因法益失衡而無效，結果上並無二致。然而於「代償措施」一點上，則有不同。在台灣法上，若前述一切要件都符合，僅因欠缺代償措施而致該約款無效，是否妥當，值得深思。毋寧如日本般納入法益權衡之參考要素般規定較為恰當，亦符合筆者對於競業禁止約款效力判斷架構之想法。此外，誠如邱駿彥教授所指出的，上述勞基法修正草案明文規定競業期間最長為兩年，並非意指所有競業禁止特約之期限，最常皆可達兩年，仍應依照各行各業雇主所欲保護之正當利益判斷。²⁹²

最後，勞基法上開修正草案雖然的確具有如邱駿彥教授所指摘的，具有「欠缺法律規定所必要之明確性、安定性」的缺點，不過筆者認為競業禁止約款內容（正當利益、區域、期間、代償措施等）之正當性及合理性，本來就因應各行業

²⁹² 邱駿彥 8-9 頁。

之特殊性有不同標準，難以藉由立法規定，仍須藉由司法機關累積一定案件形成標準。藉由立法規定約款有效性之要件，以作為當事人之行為規範，筆者樂觀其成。實務上已有判決參考勞委會修正草案判斷競業禁止約款效力，亦即高雄地方法院 99 年度簡上字第 77 號判決（判決日期：2010 年 12 月 13 日）謂：「又行政院勞工委員會（下稱勞委會）於 99 年 1 月 11 日公佈之勞動基準法部分條文修正草案，就勞工離職後競業禁止約定之效力，增訂第 18 條之 3，規定...本院認勞工離職後競業禁止之約定，最少應符合...等四項標準後，始得認為有效成立，否則應認違反公序良俗及顯失公平而無效」。由此看來，四標準說有無可能發展成為我國之通說，值得期待。至於我國司法實務上針對各該標準係如何具體判斷？有無如同學說上之主張對審查標準設定審查步驟？詳如第五章分析。



第五章 我國法院審查架構之考察與檢討

關於離職後競業禁止約款效力之判斷，已於第四章中已介紹了實務見解的演變以及學說上之意見。五標準說所提出之五項審查標準，及其後發展出之四標準說、三標準說，固然較以往最高法院之「寬鬆審查」、「合理審查」更為明確且具體，對勞工之保護也較為周到。但是各標準間之審查，是否有將「雇主具有依競業禁止保護之正當利益存在（締結競業禁止約款之必要性）」列為最優先之審查標準，有探討之必要。蓋在確認雇主具有正當利益之後，才可藉由該正當利益之內涵，檢視約款對競業行為所設之限制是否具有合理性。亦即，受競業禁止限制之勞工是否於在職時得以接觸雇主之正當利益、禁止競業限制之範圍是否與雇主所欲保護之正當利益相應、有無代償措施。

從而，本章先探討實務上是否有設定審查步驟，接著探討實務上對雇主值得保護之正當利益之認定及限制之合理性之判斷，並輔以學說見解說明，分述如下。

第一節 判斷步驟之設定

第一項 三步驟審查

第一款 台南地方法院 88 年勞簡上字第 6 號判決

如前述第四章第四節所述，我國學者劉志鵬、郭玲惠、林更盛、黃程貫於判斷競業禁止約款效力時，有將「雇主具有依競業禁止保護之正當利益存在」列為最優先之審查標準。於實務上，第一件有針對約款效力審查，將審查標準排列

判斷步驟者，可能係林更盛教授所指出之台南地方法院 88 年勞簡上字第 6 號判決²⁹³（判決日期：2000 年 1 月 18 日）。其判旨如下：

「競業禁止之約定是否合乎公理合理原則，應審酌：

（一）僱用人有無可受保護之利益：

競業禁止之對象，以受僱人在僱傭契約中曾參與或可能接觸過顧客、貨物來源、產品製造或銷售過程等秘密，而此類秘密之運用，對原僱主可能造成重大損害者為要件，倘不具備此一要件者，即不得課以競業禁止義務。通常在下列三種情形視為僱用人有受保護之利益：（1）受僱人曾接觸營業秘密或機密資訊。

（2）受僱人曾接觸客戶或客戶資料。（3）受僱人曾接受僱用人施以特殊專業訓練或受僱人所提供之勞務係獨一無二...

（二）限制之合理性：

（1）地域限制：倘僱主營業範圍遍及全世界，屬國際性之企業，競業禁止實已無地域之限制，此種無地域限制之競業禁止約款，仍應承認其效力。故判斷無地域限制之競業禁止約款效力，應視僱主營業範圍之大小來決定。（2）時間限制：競業禁止既是僱主為保護其營業秘密，以便維持其優勢地位而確保其利益之方法之一，因此，營業秘密本身在競爭市場之時效性，於決定競業禁止年限之合理限度上亦有其重要意義...競業禁止約款倘無年限之限制，或限制之年限過長，應屬違反公序良俗而無效。（3）營業種類或工作事項之限制：競業禁止之目的在禁止離職員工從事或經營與原僱主直接競爭之業務，倘限制範圍過大，可能造成受僱人工作權之剝奪，故受僱人於離職後不得從事或經營之營業種類、工作事項，應於競業禁止約款中列舉，並說明受僱人任職該類似行業，可能造成原僱主之損害...

（三）限制之相當性：競業禁止，既係以限制受僱人工作權之方式，以保護僱主之利益，此種限制在合理之範圍內，並應承認其效力，故對受僱人之犧牲，

²⁹³ 林更盛·三步驟 193 頁以下，後收錄於林更盛，離職後競業禁止約款的審查：三步驟——評臺南地方法院八十八年度勞簡上字第 6 號判決，「勞動法裁判選輯(四)」，中華民國勞動法學會編，新學林出版，157 頁以下，2006 年 3 月、及林更盛·研究（二）208 頁以下。

僱主應予相當之補償，始符公平之原則...惟補償金額之多寡，應斟酌一般社會共同生活之水準以決定之。」

由上述判旨可以看出，法院對於約款效力之審查，提出清楚的三個審查步驟。亦即，（一）僱用人有無可受保護之利益、（二）限制之合理性、（三）限制之相當性（是否給予勞工相當之補償）。這樣的判斷步驟，仔細分析其實係將四標準說的內涵，區分為三個步驟加以審查。於本案中，法院首先判斷雇主具有值得保護之利益存在，但是於第二步驟時，法院認為該離職勞工係「以其本身之一般性知識²⁹⁴，受僱於唐鋒公司，即無違競業禁止之義務」，並且認為「上訴人公司僅給予「合約津貼」二千元。故所謂合約津貼並非專對被上訴人於離職後競業期間之補償甚明。縱認該合約津貼為被上訴人競業期間之補償，上訴人復要求被上訴人不得至與上訴人公司及其關係企業所生產之任一產品相同之公司任職，以此一嚴格之限制，竟僅每月給與二千元之補償，相較予被上訴人離職前薪資每月高達八萬餘元而言，顯不具有相當性。至離職金係任滿三年或三年以上者，於離職時之補貼，用意在於鼓勵員工在上訴人公司最少任滿三年，以免人事浮動，影響公司運作，故離職金並非競業禁止之補償金亦明。」因此判決被告勞工不受約款效力拘束。

²⁹⁴ 所謂「一般知識」與「特殊知識」，以下判旨中有作詳細介紹：「為界定受僱人離職後所從事之營業種類或工作事項是否符合競業禁止約款限制之範圍，應區別受僱人之『一般知識』與『特殊知識』。所謂一般知識，是指受僱人自幼於家庭、學校，甚至往後在工作中均可獲得之知識或技能，或是再利用此等知識技能而發展出來的知識技巧，乃係受僱人運用自己之知識、經驗與技能之累積，故係受僱人主觀之財產，為其維持生計所必需，並非屬於雇主之營業秘密，可於離職後自由利用。至於「特殊知識」則係指受僱人於特殊的僱用人處始可學到之知識與技能，這種知識或技能既屬於僱用人之營業秘密，為僱用人之財產權之一，受僱人不但不得任意盜用或利用，且根信賴義務，尚有保密之責，若有違反，應負違約之責。受僱人如利用其一般知識於離職後為競業行為，不應成為競業禁止之事項範圍，只有在受僱人利用到僱用人之特殊知識為競業行為時，才是僱用人禁止之範圍。因為受僱人如利用僱用人之特殊知識為競業行為，即可能侵害到僱用人之營業秘密，而損及僱用人之合法利益，僱用人即有禁止之必要。反之，如受僱人並非利用僱用人之特殊知識為競業行為，僱用人即欠缺保護之必要，僱用人不應限制受僱人之競業行為。一般知識與特殊知識之區別，如上所述固有其概括之原則，然實際上判斷時，仍有其困難。國外案例上乃以個案為原則，以決定所爭執之機密是否屬於營業秘密。例如僱用人禁止離職之受僱人使用其於僱傭期間所接觸或取得之特殊性知識，則該特殊性知識即屬營業秘密；相對地，僱用人並未禁止受僱人使用之知識、經驗或技能，則屬一般性知識，而非營業秘密。也有國外案例，以受僱人之能力、知識或經驗，以作為判斷之標準。倘受僱人於受雇之前，並無任何與原雇主業務相關之知識或經驗，故法院認為被告不得於離職後主張於該公司所習得之知識或技能為一般性知識。」

第二款 簡評

本判決不同於以往五標準說（四標準說、三標準說）對於約款效力採取綜合、整體性判斷方式，而係將各判斷標準區分其於約款效力審查上之意義，並加以排列審查順序，值得讚揚。關於「勞工之『一般知識』與『特殊知識』」的區別，上述台南地方法院 88 年勞簡上字第 6 號判決係置於第二步驟之「限制之合理性」中判斷。不過，前述第三章第二節已詳述之 FOSECO JAPAN LTD. 事件－奈良地方法院裁定²⁹⁵中，係將這樣的區分納入「雇主是否有值得保護之正當利益」中判斷。亦即，若對勞工之一般知識加以限制的話，則係對勞工之職業選擇自由造成不當限制；而「特殊知識」則構成雇主之正當利益，雇主得利用保密契約或競業禁止契約加以保護。本判決也是採取這樣的見解，認為「受僱人如利用其一般知識於離職後為競業行為，不應成為競業禁止之事項範圍，只有在受僱人利用到僱用人之特殊知識為競業行為時，才是僱用人禁止之範圍」，但卻將此判斷置於「限制之合理性」中，而非第一步驟之「雇主是否有值得保護之正當利益」。本判決既肯定雇主具有值得保護之利益，又以雇主係限制勞工之一般知識為由否定約款效力，論理上似乎有所矛盾，殊為可惜。

類似上開判決，將四標準說之判斷標準分為（一）僱用人有無可受保護之利益、（二）限制之合理性、（三）限制之相當性（是否給予勞工相當之補償）三步驟審查者尚有台南地院 96 年度訴字第 878 號判決（判決日期：2008 年 5 月 23 日）。判旨中指出：「有關廢水處理設備，係被告因於工作流程中所可獲得之一般知識，並非因被告受雇於原告公司，才可學到廢水處理設備之知識與技能，而非因工作所可得之特殊技能，再參酌營業祕密法第 2 條之定義，則該廢水處理設備之相關知識並非原告之營業上祕密，是被告縱於離職後，提供廢水處理之一般知識予國鎗公司，亦非協議書所約定不得對外提供之資料或業務資訊。從

²⁹⁵ フォセコ・ジャパン・リミット事件・奈良地決昭和 45（1970）・10・23 判時 624 号 78 頁。

而，原告據該競業禁止協議，請求被告賠償違約金薪資 20 倍，自無理由，不應准許。」

由上述判旨可以看出，法院認為廢水處理設備之相關知識係「一般知識」而非「特殊知識」，並非營業秘密法上之營業秘密，因此認定雇主無保護之正當利益存在，否定約款效力。亦即，於第一步驟審查時，即否定締結競業禁止約款之必要性。本案經上訴，二審法院台灣高等法院台南分院 97 年度上易字第 140 號判決（判決日期：2008 年 10 月 7 日）也是採取三步驟審查，於第一步驟認定雇主無值得保護之正當利益，判決約款無效。

第三款 其他案例之檢討

此外，於筆者所搜尋之判決中，採取前述三步驟審查之實務見解中，尚值得提出檢討者，如：台南地方法院 93 年度訴字第 804 號判決（判決日期：2004 年 12 月 22 日）謂：「系爭競業禁止約定因**原告欠缺值得保護之正當利益**，而**限制競業之地區過於廣泛**，過度影響被告工作選擇之自由，且**缺少合理之補償措施**，對被告無期待可能性，應認該約定已逾公平合理之範圍，剝奪被告受憲法所保障之工作權、生存權及人格權，顯與公序良俗有違，依民法第七十二條之規定而無效」。

由上述判旨可以看出，法院已認定雇主欠缺值得保護之利益，但又接著判斷第二步驟之「限制之合理性」與第三步驟之「限制之相當性」，才判斷約款無效。

又如：台北地院 96 年度勞訴字第 150 號判決（判決日期：2008 年 2 月 21 日）「原告既未能證明有何關於原告營業之具體特殊知識或營業秘密值得藉由競業禁止條款予以保障，該條款自乏正當利益，且**未具體限制被告就業之區域**，又**未就被告因選擇工作受限所生損失設有補償制度**。足見，上述競業禁止條款顯然

只在使原告之職員囿於賠償，不致跳槽受僱於其他同行業者，或經營相同之事業，而非保障原告應受保護之特殊知識及營業祕密。」

由上述判旨可以觀察出，法院先認定雇主不具有值得保護之正當利益，但卻又藉由系爭約款未限制離職勞工就業之區域或未設有補償制度來加說明正當利益不存在，論理上實顯突兀，且似乎與以往四標準說之整體、綜合性判斷並無不同，看不出其區分步驟之實益。²⁹⁶

本文肯定部分實務所採用之三步驟審查：（一）僱用人有無可受保護之利益、（二）限制之合理性、（三）限制之相當性（是否給予勞工相當之補償）。這樣的判斷，將廣受實務見解採用的標準說之判斷架構，區分各標準之意義而設定步驟。但是，採取三步驟審者，於實務上仍屬少數。並且，縱使採取這樣的審查，也僅係對於審查標準設定步驟，最後仍然回歸整體性、綜合性的判斷。

近來，實務上已有採取林更盛教授提出之「三步驟審查方法」判斷競業禁止約款效力之判決。如：台南地方法院 97 年度訴字第 1800 號判決（判決日期：2009 年 4 月 29 日）表示：「按勞資雙方間競業禁止條款之約定，係涉及到雇主受憲法第 22 條保障之契約自由，與員工離職後受憲法第 15 條所保障之工作權、生存權間『基本權衝突』之問題，是應藉由法益權衡之方式，來決定該競業禁止條款之約定是否違反民法第 72 條之『公序良俗』而無效。其中，固應就(1)雇主有無值得保護之正當利益（目的合理性）、(2)該競業禁止條款限制限制競業之種類、地區及時間，與雇主前述所欲保護之利益是否有合理關聯（手段之必要性）各節為判斷，惟經前述(1)、(2)要件判斷後，若雇主確有與勞工約定該競業禁止條款之正當利益，且在達成競業禁止之手段上亦合乎必要性時，該競業禁止條款仍需有『代償措施』（即補償措施）之約定，方屬未違反公序良俗而有效，蓋要求處於締約弱勢之勞工，『單純』為處於締約優勢之雇主之合法競業禁止利益犧牲，而雇主卻不必因此付出相對補償，在前述之法益權衡原則下，勞資雙方權益

²⁹⁶ 類似判決尚有：台南地方法院 93 年度訴字第 804 號判決（判決日期：2004 年 12 月 22 日）、台北地院 95 年度勞訴字第 211 號判決（判決日期：2008 年 1 月 31 日）、台南地院 97 年度訴字第 51 號判決（判決日期：2009 年 3 月 13 日）等。

顯屬失衡。從而，『代償措施』之約定應係競業禁止條款之有效要件，而非僅屬該競業禁止條款是否有效的參考標準之一。」由上述判旨可以看出，本判決採取三步驟審查方法判斷競業禁止約款之效力，而在判斷約款具有目的合理性與手段必要性後，以約款欠缺代償措施判決約款無效。此判決有步驟地判斷約款效力，值得重視。²⁹⁷

第二項 蘊含審查步驟意味之實務見解

除了上述三步驟審查以外，筆者也發現有數則實務見解，似乎有將對審查標準排列審查步驟之意味。如：苗栗地方法院 96 年度重訴字第 74 號判決（判決日期：2008 年 8 月 26 日）於判斷約款效力時，揭示「四標準說」，於本案審查時謂：

「本件首應審究者厥為原告是否有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即原告之固有知識和營業秘密是否有保護之必要？」

...又簽訂競業禁止約定，除需著眼於雇主有無實質被保護之利益存在外，如其所主張應受保護之法律上利益係營業秘密時，此營業秘密並需符合營業秘密法對營業秘密之定義，如雇主耗費相當心血或金錢所研發而得優勢技術或創造之營業利益。...顯見原告之組裝、維修技術，並非原告耗費相當心血或金錢所研發而得之固有優勢技術，而係藉由溫仁木、黃玉明、羅志俊、劉育德等 4 人自愛德華公司跳槽原告公司，逕自攜至原告公司而獲取之技術。則原告公司有關愛德華公司乾式真空幫浦之翻修與維修技術，既非其自行研發而得之固有優勢技術，是否得認為屬法律上應保護之營業秘密，尤屬可疑...被告 4 人於原告公司任職期間之職位皆屬較低，均非公司之主要營業幹部，而係處於弱勢之勞工地位，習得之技術層次亦非高，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦應無妨害原告營業之可能。則原告要求被告以定型化契約之方式訂定簽立系爭保密暨競業

²⁹⁷ 惟本判決嗣後經上訴，遭台灣高等法院台南分院 98 年上字 112 號判決廢棄。另外，完全採取林更盛教授之三步驟審查標準之實務判決尚有：台北地院 98 年北勞簡字第 77 號判決。

禁止約定書，藉此拘束身為勞工之被告轉業之自由，而身為勞工之被告就系爭保密暨競業禁止約定書第 2 條之約定，又顯無磋商或變更之餘地，依上開說明，自應認兩造間關於系爭保密暨競業禁止約定書第 2 條之約定，違反民法第 247 條之 1 第 2 款之規定而無效。」

從上述判旨可以看出，法院認為「雇主是否具有值得保護之正當利益」應優先判斷，且認定「原告公司有關愛德華公司乾式真空幫浦之翻修與維修技術，既非其自行研發而得之固有優勢技術，是否得認為屬法律上應保護之營業秘密，尤屬可疑」（第一標準）及「被告 4 人於原告公司任職期間之職位皆屬較低，均非公司之主要營業幹部，而係處於弱勢之勞工地位，習得之技術層次亦非高，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦應無妨害原告營業之可能」（第二標準）。法院認定雇主無具有值得保護之利益，且勞工在職中之地位低微，無侵害雇主營業秘密之可能。在判斷完四標準說之前二項標準後，法院未繼續審查後二項標準，即判定約款無效。²⁹⁸

此外，桃園地方法院 98 年度訴字第 97 號判決（判決日期：2009 年 5 月 8 日）於判斷約款效力時，採取五標準說，其判旨謂：「**原告既未能證明有何關於營業之具體特殊知識或營業秘密值得藉由競業禁止約款予以保障，該條款自乏正當利益**；益見，該競業禁止條款顯然只在使原告之員工囿於禁令，不致跳槽受僱於其他同行業者，或經營相同之事業，而非保障原告應受保護之特殊知識及營業秘密。換言之，被告受此條款限制之結果，將因此受無法轉職之重大不利益，而原告卻無依本條競業禁止約款保護之利益存在，衡量兩造利益之結果下，此約款對被告之不利與原告所欲保護之利益顯不相當，自屬違反公序良俗而無效。兩造其餘如被告在原告公司之職務及地位；原告限制被告就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，有無逾合理範疇；離職後被告之競業行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則等其他審究競業禁止條款效力之標準，及被告離職後前往

²⁹⁸ 類似判斷之實務見解尚有：新竹地院 96 年度勞訴字第 10 號判決判決日期：2007 年 9 月 7 日）等。

其所輔導之光寶電子公司任職，光寶電子公司是否屬由原告簽約而由被告輔導之企業？即無再逐一論述之必要。」

亦即，法院判斷系爭約款欠缺保護之正當利益之後，明確表示無須論述其他標準，有將「雇主是否具有值得保護之正當利益」列為第一步驟審查之意味存在。

本案經上訴，二審法院台灣高等法院 98 年度上易字第 616 號判決（判決日期：2010 年 1 月 26 日）改採四標準說。法院判斷雇主值得保護之正當利益不存在之後，則無判斷其他標準，其判旨謂：「上訴人並不能證明系爭同意書所定系爭競業禁止約款，有依競業禁止特約保護之利益存在，揆諸前揭說明，**系爭競業禁止約款並不具備合理性，應屬無效**，被上訴人自不受系爭競業禁止約款之拘束。」亦即，也有將「雇主是否具有值得保護之正當利益」列為第一步驟審查之意味存在。²⁹⁹

第三項 小結

將競業禁止約款審查之判斷標準，設定審查步驟，除了可以清楚了解各審查標準對於約款有效性之意義外，於實務上判斷也較為便利。台南地方法院 88 年勞簡上字第 6 號判決所提出之三步驟審查標準，受到往後部分實務見解所採用，但是未成為主流見解。在學者主張應將「雇主之正當利益」列為最先審查後，也有實務見解，雖未明示判斷步驟，但在認定雇主不具有值得保護之正當利益存在後，即判決約款無效，因此也蘊含著將「雇主之正當利益」列為第一步驟審查之意味。此外，前述第四章第六節第一項所介紹之勞基法修正草案，有係有意識

²⁹⁹ 類似判斷之實務見解尚有：新竹地院 96 年度勞訴字第 10 號判決（判決日期：2007 年 9 月 7 日）、台北地院 96 年度勞訴字第 188 號判決（判決日期：2008 年 5 月 23 日）、台北地院 96 年度重勞訴字第 12 號判決（判決日期：2008 年 7 月 4 日）、台北地院 97 年度勞訴字第 14 號判決（判決日期：2008 年 12 月 17 日）、台北地院 98 年度勞訴字第 105 號判決（判決日期：2009 年 9 月 25 日）等。

的於約款有效要件上設定步驟。從而，對於競業禁止約款效力審查，區分審查步驟之見解，將來有可能成為主流見解。

第二節 「雇主具值得保護正當利益」之認定

競業禁止約款之訂定目的，係為了雇主之利益而創設勞工離職後須對雇主負擔禁止競業之義務。因此，首先必須認定雇主需具有值得保護之正當利益存在，才得以藉此肯定締結約款之正當性。其次，也必須準確地掌握該正當利益之內涵及範圍，才足以判斷約款對離職勞工之限制是否具有合理性。

前述第四章第六節所揭示之勞委會修正草案第 18 條之 3 第 1 項規定：

「I 非有下列情形者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

1. 雇主有應受保護之法律上利益。
2. 勞工擔任之職務或職位，有接觸或使用雇主營業秘密。」

本項規定之約款有效性要件，係自「四標準說」之前二標準而來，已如前述。然而，第二款規定「有接觸或使用雇主**營業秘密**」與草案立法理由所揭示之台北地方法院 89 年勞訴字第 76 號判決之文句不同，亦即，「(一) 企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在。(二) 勞工之職務及地位知悉**上開正當利益**」。勞委會之修正草案是否係有意識地欲將雇主值得保護之正當利益限定為營業秘密，尚不清楚。筆者於本章首先將介紹學說見解，並分析實務判決，加以檢證上開草案規定之當否。

第一項 學說見解

雇主依競業禁止約款所欲保護之利益，可能有三種態樣：第一、同時保護雇主之營業秘密及固有知識，且避免同業競爭，造成營業量之損失，第二、僅保護雇主之營業秘密及固有知識，第三、僅避免同業競爭。實務上以第一種態樣為

典型。³⁰⁰

李建良教授認為，若僅以「保護雇主固有知識和營業秘密之必要」作為簽訂競業禁止條款的正當事由，恐有過度限制企業基本權利的疑慮，因此主張避免同類營業的競爭也得為簽訂競業禁止約款之重要目的。³⁰¹郭玲惠教授則認為，若過度放寬競業禁止約款之內容，承認無涉營業秘密之單純競業行為，僅因避免造成雇主營業量之損失而有合理之保障必要，將嚴重侵害勞工之選擇職業自由。³⁰²林更盛教授也認為，僅係單純地避免造成競爭，並不構成雇主值得保護之正當利益。³⁰³

筆者認為，保護雇主之營業秘密及固有知識，其最終之目的即在於避免同業競爭造成營業量之損失，在自由競爭市場下，若是單純僅係為了避免同業競爭，無法說是具有締結競業禁止約款之正當性。關於此點，已於第三章第四節第一項所介紹之日本法也是採相同見解。從而，筆者之意見與郭玲惠及林更盛教授相同，肯定將限制涉及營業秘密之競業行為，作為競業禁止約款之保護目的。

承上，既然限制涉及營業秘密之競業行為有其正當性，則有必要分析如何認定營業秘密。學說上之多數說認為，雇主值得保護之正當利益，並不以營業秘密法第 2 條³⁰⁴所定義之營業秘密為限。³⁰⁵關於此點，已於第三章第四節第一項所介紹之日本法也是採相同見解，多數學者及實務見解也認為雇主值得保護之正當

³⁰⁰ 郭玲惠 41-42 頁。

³⁰¹ 李建良 116-117 頁。

³⁰² 郭玲惠 42 頁。

³⁰³ 林更盛，離職後競業禁止約款的審查-雇方值得保護的正當利益兼評台灣高等法院九十一年度上字第三六七號判決，月旦民商法雜誌，第 1 期，256 頁，2003 年 9 月，後收錄於林更盛，研究（二）178 頁。

³⁰⁴ 營業秘密法第 2 條：「本法所稱營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合左列要件者：

一、非一般涉及該類資訊之人所知者。
二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。
三、所有人已採取合理之保密措施者。」

³⁰⁵ 劉志鵬 21 頁、林更盛，離職後競業禁止約款的審查-雇方值得保護的正當利益兼評台灣高等法院九十一年度上字第三六七號判決，月旦民商法雜誌，第 1 期，255 頁，2003 年 9 月，後收錄於林更盛，研究（二）177 頁、黃程貫，客戶資訊是否為營業秘密與離職後競業禁止約款之審酌要素／台北地院九八勞訴一〇五，台灣法學雜誌，第 141 期，236 頁，2009 年 12 月 1 日、王偉霖，營業秘密與離職後競業禁止約款－評台灣台北地方法院九十七年勞訴字第十四號判決，月旦法學雜誌，第 186 期，202 頁，2010 年 11 月等。

利益，並不以不正競爭防止法所定之營業秘密為限。

但是，須特別指出者為，黃程貫教授早期認為，若對營業秘密之認定採取寬鬆標準，或容許當事人約定該勞動關係之營業秘密（並非一般客觀意義之營業秘密），將使營業秘密所涵蓋範圍過廣，對勞工甚為不利，因此主張應參酌營業秘密法之定義或相關法律規定（有判決提及公平交易法第 19 條第 5 款³⁰⁶）來認定雇主有無值得保護之營業秘密。³⁰⁷黃程貫教授其後雖於判決簡評³⁰⁸中肯定該判決認定雇主之正當利益並非只有營業秘密而已，更及於其他可保護之正當利益的見解。不過細究其內容之後，可以發現該判決認定「商業性之客戶資訊」屬雇主值得保護之正當利益，其檢驗方式也是參照營業秘密法第 2 條之要件。從而，可由此推知黃程貫教授對於營業秘密之認定，依然維持嚴格認定之見解。劉志鵬律師雖然也是認為雇主值得保護之正當利益，並不以營業秘密為限，惟主張若非屬營業秘密法第 2 條或公平交易法第 19 條第 5 款所定之營業秘密時，似宜推定該秘密事項無法律上保護，蓋法律上應予保護之營業秘密，皆已納入上開規定中。

309

若完全否定不該當於（營業秘密法或公平交易法上之）營業秘密之重要商業資訊作為競業禁止約款保護之利益，可能有忽視雇主締結該約款目的之虞，但若是過度寬認雇主值得保護之正當利益，對於勞工又甚為不利。因此，筆者認為，劉志鵬律師之見解較能兼顧勞資雙方權益。亦即，對於不該當於營業秘密法或公平交易法上之營業秘密者，先推定為無法律上保護之必要，但容由雇主舉證主張其究竟有何保護之必要存在。

³⁰⁶ 公平交易法第 19 條：「有左列各款行為之一，而有限制競爭或妨礙公平競爭之虞者，事業不得為之：...五、以脅迫、利誘或其他不正當方法，獲取他事業之產銷機密、交易相對人資料或其他有關技術秘密之行為。」

³⁰⁷ 黃程貫 9-10 頁、臺灣勞動法學會 262 頁（黃程貫執筆）。

³⁰⁸ 黃程貫，客戶資訊是否為營業秘密與離職後競業禁止約款之審酌要素／台北地院九八勞訴一〇五，台灣法學雜誌，第 141 期，236 頁，2009 年 12 月 1 日。

³⁰⁹ 劉志鵬 21 頁。

第二項 實務見解分析

在介紹完上述學說見解之後，此處擬針對實務上如何認定雇主值得保護之正當利益進行分析。林更盛教授對於實務上承認之正當利益已有精密之研究，大略可分為以下六種：（一）生產製造之技術的保護、（二）客戶資料的保護、（三）其他營業以及市場上資訊的保護、（四）客戶流失的防止、（五）不當促使員工跳槽的防止、（六）勞工知識技能經驗之增加。³¹⁰林更盛教授除了整理實務見解提出上述分類外，並指出許多實務見解之缺失，實值學說及實務參考。

筆者十分贊同林更盛教授之研究。但是，筆者於此處嘗試從不同的觀點，考察實務見解之運作。亦即，以「行業別」之分類方式分別加以檢討。在競業禁止約款以逐漸普遍用於各行各業的現在，有必要針對各行業之特殊性，探究其有何值得保護之利益存在。從而，筆者概略地分為以下三個種類：

- （一）A 型（重視研發、生產等資訊）
- （二）B 型（重視客戶資料、產品價格等資訊）
- （三）C 型（重視與客戶之信賴關係）

筆者之所以採取以上的分類方式，係整理實務上出現過之案例，法院如何認定雇主之正當利益是否存在，抽出其中之共通特色，加以類型化，分述如下。

第一款 A 型（重視研發、生產等資訊）

此類產業之共通特色在於，企業對其商品之研發、製造、生產，往往必須投入大量的時間、經費。因此，企業對於這些資訊、know-how 的保護有其必要，實務上一般也傾向認定這些資訊、know-how 屬雇主值得保護之正當利益。試舉數則判決分析如下。

一、肯定雇主值得保護之正當利益存在之案例

³¹⁰ 請參閱：林更盛・控制 167 頁以下。

台灣高等法院臺中分院 95 年度重上字第 44 號判決（判決日期：2008 年 3 月 4 日）謂：「系爭『整合自動化測試系統』（IATS），已經漢翔公司申請登記為正商標，且係漢翔公司自行研發，採用 VXI 儀器架構及 Windows 作業環境，縮小「測試台」體積，可提供航太、軌道及相關產業客戶之測試需求，該系統最初完成類比測試系統，再擴充至數位、射頻測試台，亦提供測試程式集（TPS）服務，以精進除錯分析能力，增加測試準確度等情，有甲○○等六人提出之商標公告、網路資料附卷可憑...漢翔公司又於 87 年至 90 年間利用其所開發完成之整合自動化測試系統及測試程式集分別與空軍後勤司令部、台北大眾捷運股份有限公司、台灣鐵路管理局、台北大眾捷運股份有限公司、空軍後勤司令部、國防部採購局簽訂...等合約...由此可見，漢翔公司對於其所發展之『整合自動化測試系統』（含測試台及測試程式組）具有商標權、著作權、營業秘密等法律上利益，自有受保護之必要。」

台灣高等法院高雄分院 98 年度上字第 72 號判決（判決日期：2009 年 5 月 13 日）謂：「上訴人公司係從事電阻器產品、電子零件研發及生產之廠商...上訴人公司屬須研發方能發展之電阻器、電子產品公司，對於研究、開發、生產、製造、銷售及維修電阻器、電子零件等相關產品，當有其智慧財產之高度價值...再營業秘密法第 2 條規定...上訴人公司既獲有多項專利，顯係就其知識與營業秘密有受保護必要。」

由上述二則判決可以看出，法院於對於 A 型行業中關於其製造、生產商品之資訊，若具有專利權或屬營業秘密法上之營業秘密時，肯定雇主有保護該利益之必要。這樣的判斷，於實務上較無爭論。

二、否定雇主值得保護之正當利益存在之案例

相對於上述肯定雇主值得保護利益存在之案例，筆者以下試舉否定之案例並說明之。

（一）、雇主無法舉證

台中地方法院 94 年中簡字 2751 號判決(判決日期:2006 年 2 月 24 日)謂:

「觀諸營業秘密法第 2 條就營業秘密之定義既已有所規定,則對原告究竟有無值得保護之營業秘密,自應參酌該條規定...資以認定。原告雖主張不限於該法條所稱之營業秘密,舉凡原告內部經營運作或職務上應保密之重要事項應屬之。惟依其見解,則營業秘密所涵蓋之範圍自太過廣泛,極易使離職員工根本無法再從事任何工作,對勞工殊為不利,自無足採。又原告...並未具體指明其依上開競止競業約定所欲保護之營業秘密為何,且...被告於任職原告期間,究因負責『ZNC 控制器』之研發業務而掌握何等其他原告所獨有、創新,並較諸其他同業具有更多競爭優勢之生產知識、技術、方法等營業秘密,亦未見原告予以具體說明並為舉證...自難以原告所指『被告曾參與或主持多項研發專案計劃,因而接觸原告大量之經營技術及研發計劃』等情,即率爾推論原告確實具有較被告之工作選擇自由權更高更值得保護之正當營業利益存在。」

本案法院依營業秘密法第 2 條規定來認定雇主值得保護之正當利益是否存在。由於雇主無法具體舉證該利益之存在,因而否定締結約款之正當性。

(二) 不得限制勞工利用「一般知識」

此外,桃園地方法院96年度訴字第8號判決(判決日期:2009年5月13日)謂:「至前開『雇主可保護之正當利益』,應審酌競業禁止條款之上開訂定目的、對離職員工所造成之上開不利益、現今社會之自由競爭型態,暨營業秘密法第2條對於營業秘密所為之規定係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊,並符合:(1)非一般涉及該類資訊之人所知者;即該資訊尚未經公告周知;(2)因其秘密性質具有實際或潛在之經濟價值者;(3)所有人已採取合理之保密措施者,即經以秘密方式管理。故競業禁止條款之僱用人可保護正當利益,係指僱用人花費勞力、時間或費用所取得具機密性非公開且有利於企業競爭之機密資訊,該資訊之所有人有機會取得優於不知或不使用該資訊之競爭對手,若為受僱人在該行業工作即可獲得之一般知識,即非屬雇主可保

護之正當利益範圍。」

首先，法院對雇主值得保護之正當利益作一般性論述，亦即，關於營業秘密法第 2 條之營業秘密，雇主得依競業禁止約款加以保護，並否定對勞工利用「一般知識」之限制。而所謂「一般知識」與「特殊知識」之區分，於前述台南地方法院 88 年勞簡上字第 6 號判決已提出詳細介紹，亦即，一般知識是指「受僱人自幼於家庭、學校，甚至往後在工作中均可獲得之知識或技能，或是再利用此等知識技能而發展出來的知識技巧，乃係受僱人運用自己之知識、經驗與技能之累積，故係受僱人主觀之財產，為其維持生計所必需，並非屬於雇主之營業秘密，可於離職後自由利用」。而特殊知識則係指「受僱人於特殊的僱用人處始可學到之知識與技能，這種知識或技能既屬於僱用人之營業秘密，為僱用人之財產權之一，受僱人不但不得任意盜用或利用，且根信賴義務，尚有保密之責，若有違反，應負違約之責。受僱人如利用其一般知識於離職後為競業行為，不應成為競業禁止之事項範圍，只有在受僱人利用到僱用人之特殊知識為競業行為時，才是僱用人禁止之範圍」。一般知識與特殊知識的區分，也受到本案桃園地方法院 96 年度訴字第 8 號判決及許多實務見解³¹¹及學說³¹²的採用。

法院在提出一般性論述之後，接著適用於本案：「原告（筆者註：本案原告為勞工，訴請確認競業禁止義務不存在）得據以完成 VOCS 廢氣處理系統設計工作係本於其機械方面之專業常識、經驗技術及竅門，其中僅經驗技術及竅門與被告公司有關，然縱原告有自被告公司習得 VOCS 廢氣處理系統設計之經驗技術及竅門，但被告公司未能證明上開經驗技術及竅門係屬非一般涉及該類資訊之人所知而屬機密資訊，且若經驗技術或專業技巧以內畫成為原告專業技術之一部分，如何得透過競業禁止約定而加以消除？是不能因原告有自被告公司習得 VOCS 廢氣處理系統設計之相關經驗技術，即認原告有取得於該項設備之機密性非公開之資訊，應認該經驗、技術或竅門，僅是原告受僱被告公司在工作上獲得

³¹¹ 如：台北地院 94 年度勞簡上字第 23 號判決（判決日期：2006 年 6 月 28 日）、南投地院簡易字 97 年度投簡字判決第 551 號判決（判決日期：2009 年 5 月 14 日）等。

³¹² 林更盛，控制 204-205 頁。

之一般知識，故被告抗辯原告在其公司任職時知悉 VOCS 廢氣處理系統之機密資訊，即可使原告嗣後任職之公司知悉 VOCS 廢氣處理系統之相關技術，增加其企業競爭力，難認可取。」亦即，法院勞工於雇主所習得之經驗技術及竅門，並非雇主之特殊知識，因而否定雇主正當利益之存在。³¹³

（三）、系爭技術並非由雇主研發

另外，苗栗地方法院 96 年度重訴字第 74 號判決（判決日期：2008 年 8 月 26 日）謂：「原告公司有關愛德華乾式真空幫浦之翻修與維修技術，並非自行研發成功...顯見原告之組裝、維修技術，並非原告耗費相當心血或金錢所研發而得之固有優勢技術，而係藉由溫仁木、黃玉明、羅志俊、劉育德等 4 人自愛德華公司跳槽原告公司，逕自攜至原告公司而獲取之技術。則原告公司有關愛德華公司乾式真空幫浦之翻修與維修技術，既非其自行研發而得之固有優勢技術，是否得認為屬法律上應保護之營業秘密，尤屬可疑」亦即，法院認為奕力設備資源股份有限公司關於愛德華乾式真空幫浦之翻修與維修技術並非自行研發而得，因此不認為係雇主值得保護之正當利益。

惟本案嗣後經上訴，台灣高等法院臺中分院 97 年度上字第 360 號判決（判決日期：2009 年 10 月 14 日）認為：「惟兩造簽訂系爭競業禁止約定書主要之目的包括：(1)避免其他競爭事業單位惡意挖角或勞工惡意跳槽。(2)避免優勢技術或營業秘密外洩。(3)避免勞工利用其在職期間所獲知之技術或營業秘密自行營業，削弱雇主之競爭力。本件上訴人就真空幫浦之組裝、維修既屬一專門之技術，為避免被惡意挖角及勞工惡意跳槽，並維護商業秩序，及防止該優勢技術外洩，與被上訴人訂約，被上訴人既表同意接受，約定被上訴人於學會前開專門技術後不任意跳槽至營業項目相同之他公司，惟被上訴人違反競業禁止約定，自有可歸責事由。前揭乾式真空幫浦之維修為一專門技術亦為明確，是前開專門技術縱非

³¹³ 本案經上訴，台灣高等法院 96 年度上字第 920 號判決（判決日期：2008 年 5 月 7 日）也維持地方法院判決。

全然由上訴人研發而來，亦不影響本件上訴人本於系爭競業禁止約定書對於違反約定之被上訴人而為請求。」亦即，上訴審法院推翻一審法院判決，認為即使該專門技術並非全然由雇主所研發而來，但為了避免該技術外洩或惡意挖角、跳槽造成營業損失時，仍有保護該技術之必要。

三、簡評

由上述判決可以發現，於 A 型行業中，法院多會依照營業秘密法第 2 條之規定，來認定雇主花費相當時間、費用所獲得之生產方法或是技術經驗是否屬於營業秘密，而藉此來認定雇主有無依競業禁止約款保護之正當利益存在。筆者認為，營業秘密法於 1996 年施行後，於此類行業中，即應參酌營業秘密法第 2 條對營業秘密之定義來判斷雇主之正當利益是否存在，亦即，新穎性、價值性、秘密性三者。另外，對於實務上也會以「一般知識」及「特殊知識」的分類方式，以避免該競業禁止特約對勞工造成不當限制，筆者亦持肯定見解。

第二款 B 型（重視客戶資料、產品價格等資訊）

此類行業之共通特色在於，從事販售商品時，對於產品之價格、客戶資料等重要資訊，有保護之必要。上述 A 型行業中，除了產品製造之知識技術等有保護之必要外，關於產品銷售上之資訊，可能也有保護之必要。因此，A 型行業的部分行業可能也包含於 B 型行業中。以下就實務上之判斷，分析如下。

一、肯定雇主值得保護之正當利益存在之案例

（一）、以勞工在職中之地位來判斷

高雄地方法院 88 年度訴字第 672 號判決（判決日期：2000 年 6 月 13 日）謂：「被告擔任原告公司之代處經理，對於原告公司之客戶、業務、文件自有相當之了解與認識，是被告在原告公司顯係擔任重要之職位，故於其離職後，再轉

至與原告公司相同或相類之公司任職，對原告公司之營業秘密、資料已有妨害之虞，又依雙方所訂之合約書第五條規定，僅對被告在一定期間內不得在與原告同業之公司、行號工作，對於被告競業禁止之時間、工作種類均有限制，且屬合理，非概括地謂被告不得從事其他工作，是自與憲法上保障人民工作權之精神不相違背，又該合約書第五條規定亦未違反其他強制規定，亦與公共秩序無關，是難認該約定無效。」

台灣高等法院 91 年度勞上字第 37 號判決（判決日期：2003 年 1 月 21 日）

「本件上訴人為多層次傳銷事業，係透過被上訴人等參加人所形成之人際網路為其行銷通路，有關其產品之內容、目錄之折扣、傳銷體系等，固皆於說明會或其他課程中公開，使認同者可加入其直銷事業，然除依公平會公布之多層次傳銷管理辦法第十一條所定多層次傳銷事業於參加人加入其傳銷組織或計畫時，或參加人介紹他人加入時，應告知之事項外，並非其所有營業資訊均需全部公開，應認多層次傳銷事業除法定應告知之事項外，仍有藉由競業禁止條款保護其營業機密之必要。又，多層次傳銷事業既以其參加人構成之人際網路為其行銷通路，若參加人未得其所屬多層次傳銷事業之允許，復為他同類多層次傳銷事業之參加人，則其所為即可能因利益衝突，而有不利於其所屬多層次傳銷事業之疑慮，多層次傳銷事業為維護本身之競爭利益，於合理範圍內與參加人為競業禁止之約定，亦應為法之所許...該經理人聘用契約約定，被上訴人乙○○、甲○○自七十七年七月起受聘擔任上訴人之台北縣區（即三重、板橋、新莊）經理，負責上訴人於板橋、三重、新莊地區發貨倉庫之管理及維持、產品之促銷、會議之主持、新直銷商之選任推薦、產品之展示及相關資料之收集等工作...則被上訴人對上訴人公司業務狀況之了解，顯不同於一般參加人，為保護上訴人之營業機密，或免於惡性競爭之流弊，應認上訴人有需以競業禁止條款保護之利益存在。」³¹⁴

上述二則判決，法院認為勞工於公司中擔任重要職位，因此對於公司之客

³¹⁴ 本案經上訴，最高法院民事 93 年度台上字第 1633 號裁定（裁定日期：2004 年 8 月 5 號）亦維持此見解。

戶、業務等資訊具有相當認識，因而肯定約款之正當性。然而，筆者認為，法院並未具體認定「營業秘密」之內容，即肯定雇主具有值得保護之正當利益，殊為不當。此外，法院以勞工在職中擔任之職務來判斷雇主值得保護之利益是否存在，林更盛教授認為，「勞工原先職務的高低」只不過是勞工是否會影響到雇主正當利益的標準，並非正當利益存在與否的標準。³¹⁵不過黃程貫教授則主張，在認定雇主有無值得保護利益時，也應考量勞工在職時之職位之高低與實際擔任工作之內容，以衡量是否確實曾掌握雇主的營業秘密，而在離職後也確實將對雇主造成經濟上損害。³¹⁶筆者認為林更盛教授之見解較為可採，亦即，「勞工職位之高低」應該係在確定雇主具有正當利益後（限制之必要性），判斷受限制之勞工對象之標準（限制之合理性）。兩者之思考回路上雖有不同，但實際判斷上應無差異。

（二）、以雇主是否耗費相當時間及成本來判斷

有別於上述並無實質論證即肯定雇主有值得保護利益之案例，高雄地方法院 96 年度勞訴字第 16 號判決（判決日期：2008 年 4 月 9 日）謂：「**客戶名單乃公司行號耗費相當之時間及成本所獲得之資料，為營業上之重要資訊**，而產品價格則為公司對外競爭之重要因素，具有影響公司業務多寡之效果，均屬公司之重要資產。再者，被告於離職之後，確有積極與原告原有客戶聯繫，並與該等客戶為相同產品之交易等事實，詳如後述，益徵客戶資料與價格確為影響公司行號之獲利多寡之因素。從而，公司行號為避免員工離職後，擅自將任職期間內之客戶資料、銷貨價格等公司營業資訊提供予相同行業之廠商或利用而與公司競爭，自堪認具有值得保護之利益。」本判決認為客戶名單係公司耗費相當時間及成本所得，因此具有值得保護之利益。

誠如林更盛教授指出，實務上就雇主耗費相當時日成本所獲得、且構成其

³¹⁵ 林更盛・控制 185 頁。

³¹⁶ 黃程貫 10 頁。

營業上相當重要之資訊，雇主又採取一定的保護措施，則傾向於構成雇主值得保護的正當利益，林更盛教授亦贊同此見解。³¹⁷

二、否定雇主值得保護之正當利益存在之案例

相對於上述肯定雇主值得保護利益存在之案例，筆者以下試舉否定之案例並說明之。

（一）、系爭客戶資料為公開資訊

認為客戶資料不具有值得保護利益之案例如，台北地方法院99年度勞訴字第4號判決（判決日期：2010年7月19日）謂：「原告之產品報價固可認為係原告應受保護之資訊，惟就客戶資料部分...無從認為被告負責之客戶除NOKIA、SONY ERICSSON外尚有何公司，然此二客戶均為國際知名大廠，其聯絡方式詳載於公司網頁及其他公開資訊，業界取得此資訊並無特殊困難，與零售業、服務業之客戶為廣大、不特定消費者，有無經分類整理之客戶資料影響重大之情況迥異，原告能否繼續保有客戶之關鍵，並非確保客戶不會與其他原告之競爭者接觸，而係原告所提供之產品、服務能否持續優於競爭者，原告既未另行舉證證明其所謂客戶資料尚包含何種重要資訊，僅就NOKIA、SONY ERICSSON此二客戶而言，無從認為原告就客戶資料有何特殊受保護之利益」簡言之，本案判決亦是以「雇主是否耗費相當時間及成本取得之客戶資料」為標準，認為該客戶之聯絡方式為公開資訊因此無保護之必要。

（二）、不符合營業秘密之要件

又如，台北地方法院95年度勞訴字第141號判決（判決日期：2007年1月11日）於揭示完營業秘密法第2條之後，謂「營業秘密除指技術性之資訊外，所謂商業性之客戶資訊，類如與交易客戶相關之一切訊息、資料，如客戶姓名、地址、聯絡方式、價目表及其他與客戶相關之資料等，是否均為商業機密而受營業秘密

³¹⁷ 林更盛·控制 173 頁。

之保護，仍視是否具備下列保護要件決之：(1)**新穎性檢驗**：公開所有之資訊，應不許私人所獨占使用，此乃基於公益之當然考量，倘客戶資訊之取得係經投注相當之人力、財力，並經過篩選整理，始獲致該客戶名單之資訊，而該資訊存有一些非可從公開領域取得之客戶資料，例如：事業透過長期交易過程所得歸納而知或問卷調查所建構之客戶消費偏好記錄；客戶訂單資料上所顯示之購買品項、數量及單價；客戶指定送貨地點所透露出之行銷通路；特定客戶一般所採行之貿易條件等等。該等秘密性具有實際或潛在的經濟價值，包含個別客戶之個人風格、消費偏好，相當程度可認為該等資料非競爭對手可得輕易建立，原則上該當所謂營業秘密。至於從已公開於公眾之資訊編纂而成之客戶資訊，一般人均可由工商名冊任意取得，其性質僅為預期客戶名單，則非值得保護之營業秘密。(2)**秘密性檢驗**：客戶名單所有人須盡相當之努力採取合理之保密措施，以維護客戶名單之秘密性，倘若根本未將客戶名單視為營業秘密加以保護，自不得主張其為營業秘密。是以，若逕將客戶之名稱、住址等資料認為該當營業秘密，而使受僱人於憲法保障之工作權、財產權遭受不當之限制，則無形間將使所有之勞務關係於該關係結束後，均當然具有競業禁止之效果，顯然不當地擴張了競業禁止之範圍，而嚴重影響受僱人離職後之工作權等。因此，判斷客戶資料是否屬於營業秘密而受保護時，宜採取保守之態度，避免戕害人民受憲法保障之基本權益。」

本案法院以營業秘密法上營業秘密之要件來判斷客戶資訊是否為具保護之正當利益，值得肯定，實務上亦有許多判決依據營業秘密法第2條判斷³¹⁸。

三、簡評

綜合上開案例，筆者認為，客戶資料或產品價格等資訊，於此類行業中是否屬值得保護之正當利益，實務上有以營業秘密法之規定來認定，固然可行。然而，客戶資料等資訊，有可能無法該當於營業秘密法上之營業秘密，但對於企業

³¹⁸ 如：台北地院 97 年度勞訴字第 14 號判決（判決日期：2008 年 12 月 27 日）、台北地院 98 年度勞訴字第 105 號判決（判決日期：2009 年 9 月 25 日）、板橋地院 98 年度勞訴字第 140 號判決（判決日期：2010 年 4 月 27 日）等。

來說卻是重要的資訊，因此筆者也肯定實務上以「雇主是否耗費相當時間及成本取得之客戶資料」之標準。已於第三章第四節第一項所述之日本法，亦有學說及實務見解採取這樣的標準加以判斷。

第三款 C 型（重視與客戶之信賴關係）

此類行業之共通特色在於，其營業範圍相對於 A 型、B 型行業之營業範圍小，且與客戶間之信賴關係較為緊密，因此，十分重視客戶資料，以避免惡意競爭可能影響企業之存亡。分析實務判決如下。

一、肯定雇主值得保護之正當利益存在之案例

（一）、教學技巧與經驗

台北地方法院 88 年度勞簡上字第 14 號判決（判決日期：2000 年 3 月 24 日）謂：「現今語文補習班間競爭激烈，各補習班莫不以師資、教材、及教學技巧搏取學生家長青睞、信任，以擴展學生員額。是培訓之師資良莠與否，及研發之教材、教程是否精良，實為補習班能否永續經營之關鍵。則**教師接受補習班之培訓後，運用補習班授與之教學技巧及教材，於受雇期間累積之授課經驗**，無異係教師基於所任職位，自僱主處獲悉及取得之重大營業秘密。」

亦即，法院認為補習班對教師所為之培訓，屬於重大營業秘密，肯定以競業禁止約款加以限制。

（二）病患資料符合營業秘密之要件

台灣高等法院 94 年度上字第 955 號判決（判決日期：2006 年 5 月 16 日）謂：「參諸營業秘密法第 2 條規定...是受僱人有不使用或揭露其在前雇主受僱期間工作中獲得之營業秘密或隱密性資訊之附屬義務，目的在使前雇主免於受僱人之競爭行為，防止員工利用過去在原公司服務期間所知悉之業務資訊為競爭之

同業服務，或打擊原公司而造成損害。就醫療診所之行業別而言，病患資料，非一般人可任意取得，且該等資料已相當程度反應診所營業活動之重要內涵，例如診所之獲利有賴該等資料之建立，任何診所絕不願任由其他診所知悉其病患之資料，故病患資料為大正診所不願洩露予外人知悉之營業秘密，應堪認定。」

本案法院以營業秘密法第 2 條認定病患資料屬診所之營業秘密。

二、否定雇主值得保護之正當利益存在之案例

相對於上述肯定雇主值得保護利益存在之案例，筆者以下試舉否定之案例並說明之。

（一）教學技巧與經驗為一般知識

相對於前述肯定補習班之教學技巧值得保護之案例，台南地方法院 97 年度訴字第 511 號判決（判決日期：2009 年 3 月 13 日）謂：「僱用人有無可受保護之利益：應以企業主有保護企業合法利益或營業秘密之必要，包括：（1）受僱人曾接觸營業秘密或機密資訊，由洩漏該營業秘密或機密資訊之虞；（2）受僱人曾接觸客戶或客戶資料；（3）受僱人曾接受僱用人施以特殊專業訓練或受僱人所提供之勞務係獨一無二。如受僱人自原雇主處所得之知識，僅是其在工作中均可獲得之知識或技能，或再利用此等知悉技能所發展之知識技巧，此為受僱人運用自己之知識、經驗與技能之累積，並非屬於雇主之營業秘密或機密資訊...就本件而言，被告戊○○與庚○○均僅任教師工作，並未擔任行政工作，應無接觸營業秘密或機密資訊，亦無洩漏該營業秘密或機密資訊之虞；亦未曾接觸客戶或客戶資料；至原告主張教導被告戊○○關於美語教學技巧與師生互動之竅門等語，惟查，原告就其教導被告戊○○之美語教學技巧與師生互動之竅門為何，並未舉證證明之，然該美語教學技巧與師生互動之竅門應屬一般在工作中均可獲得之知識或技能，經核亦非屬於雇主之營業秘密或機密資訊；此外，原告復未證明被告戊○○與庚○○曾接受僱用人施以特殊專業訓練或受僱人所提供之勞務係獨一無二，因此，自難認僱用人即原告補習班有何可受保護之利益。」

亦即，法院認為教學技巧為一般工作得獲知之技能，無值得保護之必要。

（二）、客戶資料非營業秘密

另外，否定客戶資料為營業秘密之案例如新竹地方法院 92 年度訴字第 225 號判決（判決日期：2003 年 9 月 5 日）謂：「所謂營業秘密，乃指凡未經公開或非普遍為大眾所共知的技術或知識，且事業所有人對該秘密有保護之意思，即事業由於擁有該項營業秘密，致較競爭者具有更強的競爭能力者即屬之。本件原告雖主張：被告係直接面對客戶，其所取得之資料均屬第一手資料，尤其在值班時，所獲得之資訊更多、更新，如被告有意隱瞞，未向原告報告，原告即受有重大損失云云，**惟查，房屋仲介業仲介房屋買賣，多將房屋所在地段及委託銷售底價公開，故委託銷售者之資訊並非完全無法查知；且出賣人在委託銷售期間內多與仲介業者訂有專屬委託契約，不得自行或另委託他人銷售，又委售房屋成交與否，視買賣雙方對於售價是否合致、仲介業者提供之資訊是否完整、服務品質是否良好等市場機制決定，非完全取決於客戶資訊之獲取，故原告主張被告知悉之客戶資訊為其營業秘密，並無可採...**原告雖提出營業員訓練上課名單及九十年八月、九十一年十月份之專業訓練課程大綱等資料，惟...**均屬一般性之課程，與營業員之專業知識無關**，尚難認為原告有投入重大之人力、物力、資金對被告施以在職訓練。」

本案法院認為委託者銷售者之資料係屬公開，並非營業秘密。並且，法院認定雇主對勞工之訓練屬一般性課程，與專業知識無關，故不具有保護之必要。

三、簡評

C 型行業中，其教學技巧或專業知識是否屬於雇主值得保護之正當利益，與 A 型行業中之產品製造之資訊十分類似，前述法院以「特殊知識」及「一般知識」之區分來認定是否得對其加以限制，值得肯定。另外，在客戶資料之保護

上，法院如同 B 型行業般，以該客戶資料是否符合營業秘密之要件認定，筆者也持肯定意見。

不過，須注意的是，與 A、B 型行業不同之處在於，事案中若肯定系爭約款具值得保護之正當利益時，由於 C 型行業之營業區域範圍較小，因此，於審查限制之合理性時必須注意與其利益之範圍相應。

第三項 本文見解

筆者嘗試以行業別之區分方式，將實務上常見案例區分為三類，並分別檢討實務判決之後，提出以下見解。

首先，A 型行業關於產品之研發、製造、生產等資訊以及 C 型行業中之教學技巧、專業知識等，是否屬雇主值得保護之正當利益，應該依營業秘密法第 2 條規定，端視是否符合營業秘密之要件而定。至於限制勞工離職後知識技能之利用上，以「特殊知識」與「一般知識」區分之判斷方式，亦為可行。

其次，於 B 型行業與 C 型行業中，關於客戶資料是否屬於值得保護之正當利益，亦應以營業秘密法第 2 條規定來判斷。若該客戶資料為公開資訊，則否定其具有保護之必要。此外，我國學說實務與日本學說實務以「雇主是否耗費相當時間及成本取得之客戶資料」之判斷方式，亦為可行。

綜上所述，雇主值得保護之利益，並不限於營業秘密法上之營業秘密。不過在判斷上，應該先依營業秘密法加以判斷，若無法該當於營業秘密法之營業秘密時，則「推定」雇主不具有值得保護之利益。惟雇主之「特殊知識」或雇主耗費相當時間成本而取得之客戶資訊等，於無法該當營業秘密之情形時，容由雇主反證具有值得保護之正當利益存在。是故，勞委會修正草案第 18 條之 3 第 1 項第 2 款之規定「勞工擔任之職務或職位，有接觸或使用**雇主營業秘密**」，宜修正為「勞工擔任之職務或職位，有接觸或使用**前款雇主之正當利益**」。此外，在營業秘密法第 2 條以明文規定營業秘密之範圍之下，實不應如同部分實務見解主張

「所謂營業秘密，非必限於生產技能方面，舉凡生產、管理、銷售、市場、人事、財務等各項業務內容，對同業而言，均係秘密，僅其重要程度之差別而已」³¹⁹，否則將不當擴張營業秘密之範圍，對勞工殊為不利。³²⁰

在確實掌握雇主值得保護之正當利益其內涵及範圍之後，才得以進行下述第三節所述之該競業禁止約款之限制是否相應於雇主所欲保護之利益範圍，以及該限制是否具有合理性。

第三節 約款限制之合理性

於進行約款限制合理性審查時，筆者認為必須綜合四標準說之後三項標準「勞工在職中之職位」、「競業限制之區域、期間、職業活動」以及「代償措施之有無、多寡」，因應各行業雇主所企圖保護之正當利益之內涵及範圍，加以綜合判斷。以下分別就各該標準，列舉實務判決及學說見解加以說明之。

第一項 勞工在職中之職位

勞工在職中之職位，必須得以接觸或使用雇主依競業禁止約款保護之正當利益，才有對該勞工限制其競業行為之必要。此項審查標準，於實務上較無爭議。茲舉下列二則判決說明。

苗栗地方法院 96 年度重訴字第 74 號判決謂：「被告 4 人任職於原告公司期間，被告戊○○僅為**組裝組長**，每月基本薪資為 30,000 元、被告己○○於原告公司離職證明書職稱欄上記載為**助工**，每月基本薪資為 22,440 元、被告丙○○及丁○○則均為**維修（工程）師**，每月基本薪資丙○○約為 21,590 元、丁○○約為 22,600 元等情，又為兩造所不爭執，已如上述。則以被告 4 人於原告公司任職期間之職位

³¹⁹ 如：最高法院 81 年台上字第 1899 號判決、台灣高等法院 80 年上字第 1499 號判決、嘉義地院 95 年重訴字第 37 號判決等。

³²⁰ 黃程貫 10 頁、林更盛，控制 167 頁。

皆屬較低，均非公司之主要營業幹部，而係處於弱勢之勞工地位，習得之技術層次亦非高，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦應無妨害原告營業之可能。則原告要求被告以定型化契約之方式訂定簽立系爭保密暨競業禁止約定書，藉此拘束身為勞工之被告轉業之自由，而身為勞工之被告就系爭保密暨競業禁止約定書第 2 條之約定，又顯無磋商或變更之餘地，依上開說明，自應認兩造間關於系爭保密暨競業禁止約定書第 2 條之約定，違反民法第 247 條之 1 第 2 款之規定而無效。」亦即，以勞工任職之職位甚低，並無接觸雇主之正當利益。

台中地方法院 98 年勞訴字 48 號民事判決謂：「被告乙○○、甲○○及戊○○在原告公司係擔任司機從事送貨工作，依其等職務或地位，實無可能獲悉原告之營業秘密。」³²¹亦即，以勞工僅擔任司機，無知悉雇主營業秘密之可能。

筆者認為，上述二則判決均以勞工在職中之職位有無接觸雇主之正當利益之可能性，來判斷無侵害雇主營業秘密之虞，因此判決否定約款效力。此等見解，值得肯定。筆者認為，法院在審查時，應參酌前述日本學者以「是否得以接觸構成營業秘密之特殊知識或技術」作為判斷之指標，不應單純以職位高低區分之見解加以判斷。³²²亦即，應實質地認定勞工在職中之職業活動內容有無可能接觸雇主所欲保護之正當利益，而非形式的以勞工之「職稱」判斷。勞工之「職稱」或「薪資」僅為輔助判斷之參考。

第二項 競業禁止限制之區域、期間、職業活動

第一款 限制之區域

競業限制之區域也亦應與雇主值得保護之利益保持正當合理關聯。例如，前述 A 型行業中，為了其營業秘密之保護，可能無地域限制也有效。這是因為系爭營業秘密可能一經洩漏，就會對企業造成極大損害。因此，競業禁止之地域

³²¹ 惟本件經上訴，台灣高等法院台中分院 98 年勞上易字 17 號判決則以寬鬆審查認定約款有效。不過，又以被告僅為單純從事司機工作，並未違反競業禁止約款。

³²² 後藤清「競業禁止契約にかんする新判例」經濟理論 45 号（1958 年 9 月）87 頁。

範圍是否設有限制，並非關心之重點。實務上也有類似判斷者，如台灣高等法院台南分院 98 年度上易字第 147 號判決謂：「雖未規範競業禁止之區域，惟被上訴人公司係從事各種沖模製品之製造與銷售，已如上述，**其營業行為本身並無地域要素存在，故兩造間自無另行約定競業禁止之區域之必要。從而，系爭競業禁止條款對上訴人就業自由之限制，尚未逾合理範圍。**」亦即，本判決認為雇主之營業並無區域要素存在，因此無約定競業禁止區域之必要。

又例如前述 C 型行業中，由於其營業活動範圍較小，競業禁止限制也相應地在狹小範圍內，因而認定約款之合理性。實務上之案例如台灣高等法院 98 年上字 708 號判決謂：「而乙○○持有醫師執照，得於臺灣各縣市鄉鎮從事醫療業務，系爭合約**競業禁止地區僅侷限於桃園市、蘆竹鄉兩處**，顯未逾合理程度。」亦即，本判決競業禁止之區域範圍甚小，仍於合理限度內。

第二款 限制之期間

根據林更盛教授的觀察，競業禁止之期間之設定，於實務上往往淪為法官單純憑其個人對期間長短感覺決定，以致於該標準淪為虛設。³²³僅有少數判決以營業秘密之時效性等為依據，對於期間之限制進行論證。

例如，台南地方法院 88 年勞簡上字第 6 號判決謂：「時間限制：競業禁止既是僱主為保護其營業秘密，以便維持其優勢地位而確保其利益之方法之一，因此，**營業秘密本身在競爭市場之時效性，於決定競業禁止年限之合理限度上亦有其重要意義。**」亦即，以營業秘密之時效性來判斷競業禁止期間之合理性。

又如，台灣高等法院台南分院 98 年度上易字第 147 號判決謂：「上訴人為成年人，有完全行為能力，系爭競業禁止條款既經其同意，**而期限之約定（離職之日起三年），未逾被上訴人公司保護或重新建構其營業秘密所需時間**」。亦即，法院亦有意識地以雇主所欲保護之營業秘密作為競業期間是否合理之標準。

³²³ 林更盛・控制 228 頁。

然而，競業禁止期間設定之合理性，並非容易判斷。因此，林更盛教授試圖提出一般性的判斷標準。亦即，林教授指出：「若雇主在短期內將不再從事該部分之營業（例如以停止該部分營業），或是嗣後勞動市場與專業技術等情況的改變、導致雇主喪失前述正當利益時（例如已超過產品的生命週期；或該技術已廣為使用，不再具有競爭上的優勢），應認為原競業禁止條款無效。」此一標準，與多數實務見解僅憑法官直覺判斷不同，而係設定與雇主之正當利益具合理關聯之期間限制，值得參考。此外，前述勞基法修正草案參考德國法例，於第 18 條之 3 第 5 項規定：「離職後競業禁止之期間，不得逾兩年。逾兩年者，視為兩年。」明文將競業之期間限制最長定為兩年。筆者認為，在資訊快速更迭發展之現代，立法以兩年期限為競業禁止約款期間之上限，應屬合理。

第三款 限制之職業活動

第一目 判斷標準與法院判決

除了須考慮競業禁止之期間、地域外，競業禁止約款限制勞工離職後之職業活動也必須具備合理性。亦即，也必須與雇主所企圖保護之正當利益具有合理關聯。林更盛教授提出一般性的判斷標準，亦即，（一）勞工的新雇主或其後自營事業，與原雇主有競爭關係。此競爭關係應以其商品或服務有無替代性或是客戶有無重疊為主要判斷基準。至於，營業項目是否相同僅為參考標準之一，並且營業項目應以「實際」營業項目為準，而非「登記」之營業項目。（二）若勞工從事之職務，對於營業競爭之影響較不明顯，例如雖進入競爭公司工作，然只是提供一般性的、基礎的勞務；或者先後從事之職務並不相同或相似時，除非例外情事足以作相反的判斷外，否則應認為該行為並不在離職後競業禁止約款限制內。³²⁴試舉二則案例說明如下。

³²⁴ 林更盛・控制 217-218 頁。

一、競爭關係之認定

板橋地方法院 95 年勞訴字 51 號判決謂：「堪認振維公司就連接線業務確與原告存在競爭關係，且此種競爭關係，不以 2 公司已實際就特定客戶發生交易上競爭之事實為限，以不以 2 公司間之客戶均相同或大部分相同為限，即令客戶全然不同，然於同一或臨近地區從事生產、販賣相同或類似，甚至具有可替代性產品之廠商，即有競業禁止必要之競爭關係存在，是原告與振維公司間確具有競爭關係，應堪認定。」亦即，板橋地方法院以「商品或服務之可替代性」認定兩公司具有競爭關係。

二、以經營項目認定競爭關係

台北地方法院 94 年勞簡上字 23 號民事判決表示：「乙○○雖指摘世達公司登記之營業項目範圍廣泛云云，惟查，系爭競業禁止條款所用文字為『．．．不得自營、受雇或從事與甲方營業項目相同或類似之行業』，其所指之營業項目係指『實際』經營之營業項目，非僅只謂登記之事項。」亦即，台北地方法院以兩公司實際營業事項來判斷是否具有競爭關係。

第二目 本文見解

限制之職業活動是否具有合理性此一判斷標準，從上述學說及實務之判斷中可以看出，其判斷之重點在於，是否具有「競爭關係」。若兩家公司具有競爭關係時，則可能肯定約款效力。不過，依林更盛教授之見解，即使兩家公司具有競爭關係，並非可以立即肯認約款之效力。林教授認為，若提供一般性的、基礎的勞務而不至於造成營業競爭時，則可能否定約款效力。

林教授之見解，的確提供了明確的判斷標準。然而，筆者認為，以限制之職業活動是否具有合理性此一判斷標準來判斷競業禁止約款效力上，本身有其困境。亦即，這樣的判斷標準，事實上並非「約款限制是否具有合理性」之判斷標準，而係「勞工是否從事競業行為」之判斷標準。不論以勞工離職後從事之職業

活動與原雇主之事業是否具有競爭關係，或是勞工於競爭關係中是否僅為一般性勞務，此二者皆為認定約款有效之後，勞工之行為是否違反約款之事實認定。以離職後之競業行為逆推約款之限制是否具有合理性，在論理上似有矛盾。

雖然此判斷標準有著上述之矛盾，但是，筆者並非否定以此標準判斷約款限制之合理性。只是在前階段審查約款效力時，對於此標準之認定應予以放寬審查。例如，競業禁止約款之內容並未明確限制勞工離職後具體之職業活動，如：「不得從事○○○之生產、銷售」，而係僅以「不受雇或從事或經營與 X 有競爭關係之業務」或「不得為自己或第三人經營或從事與 X 相同或同類事業」這樣相對空泛之限制，只要不是毫無限定、包山包海之限制，皆從寬認定具備職業活動限制之合理性。蓋勞工離職後究竟將從事何種職業活動，雇主於締結競業禁止約款時尚無法得知，於締結約款時只要約款內容之限制與其企圖保護之正當利益具有合理關聯時，即肯定約款限制之合理性。至於上述林更盛教授之見解及實務提出之審查標準，應係適用於肯定約款效力後，判斷勞工是否具體違反競業禁止義務。

第三項 代償措施

關於代償措施之有無，究竟為約款之「要件」或「要素」，對於約款效力判斷上有不同的意義。亦即，若代償措施為「要件」，則系爭約款若欠缺代償措施（或代償措施並不充分）時，則約款無效；但若代償措施為「要素」，則競業限制之期間、地域等綜合考量之後，即使無代償措施，系爭約款仍可能有效。我國學說上對於代償措施，究竟為有效性之要素或要件，看法未見一致。認為代償措施並非要件之學者，其理由為欠缺實定法上之依據。但也都對代償措施作為有效性審查之重要參考要素，採取肯定態度，已如本文第四章第四節所述。而實務上採取寬鬆審查、合理審查、三標準說者，當然會認為代償措施之有無並不影響約款效力。然而，採取四標準說或五標準說者，有時會以代償措施並非約款效力要

件而認定約款有效³²⁵。是故，實務見解並無一致之見解。

不論採取代償要件論或代償要素論，均不可否認代償措施為判斷約款效力是否合理之重要標準。而更重要的問題在於代償措施應如何認定一事。理論上代償措施係於離職之後才給付，用以彌補勞工因競業禁止所受之損失。若於勞工離職後給予一筆補償金，該補償金作為代償措施之性格明顯，則問題僅發生於金額是否合理。然而，實務上常見之爭議則出現在於勞工在職期間給予勞工之津貼、紅利、獎金等，得否作為競業禁止義務之代償措施。試舉數則案例說明如下。

一、否定系爭給付為代償措施之案例

（一）獎金、紅利並非代償措施

台灣高等法院 96 年度勞上易字第 47 號判決表示：「**系爭服務契約書，並無逕以核發獎金及紅利為填補員工因競業禁止所生損害之約定**，且勞動基準法第 29 條規定...等語，是以上訴人公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，**本即有給付獎金或紅利之義務**。足見上訴人公司核發被上訴人之獎金或紅利，絕非為填補競業禁止所生損害之代償措施」亦即，本判決以契約中並無代償措施之約定，且雇主本有給付獎金或紅利之義務為由，而否定具有代償措施之存在。

（二）主管津貼並非代償措施

台中地方法院 97 年訴字 1451 號判決表示：「原告另謂已按月支付被告主管津貼 11,000 元，屬填補勞工因競業禁止所受損害之代償措施，然**主管津貼原屬被告因出任主管職務所享有之薪資，自不得將之解為離職後禁止競業之補償**，故

³²⁵ 如：台南地方法院 95 年度南勞簡字第 28 號判決採取五標準說，但認為代償措施並非要件。判旨為：「代償措施之有無，僅是判斷勞工競業禁止約定，是否有違反公序良俗之判斷標準之一，於有代償或津貼之情形，如無特別之情事，雖難認此種競業特約違反公序良俗，然並非謂無代償措施約定者，即當然違反公序良俗。」

原告對於限制被告離職後之競業活動，並無提供實質補償措施，亦堪認定。」亦即，法院認為主管津貼係因勞工擔任主管所享有之薪資，並非競業禁止之代償。

二、肯定系爭給付為代償措施之案例

相對於前述否認代償措施存在之案例，筆者以下試舉肯定之案例並說明之。

（一）主管津貼為代償措施

前述台中地方法院 97 年訴字 1451 號判決否定主管津貼為代償措施，本案經上訴，台灣高等法院台中分院 98 年上易字 12 號判決推翻原審見解，表示：「本件上訴人已提供被上訴人相當優渥之主管加給，為被上訴人所不爭，雖名曰主管加給，然是否為代償措施應以實質上是否具有補償效果認定，不應以名稱為斷。而此主管加給對於被上訴人有一定的補償效果，足以補償被上訴人因競業禁止所受之損害，故上訴人主張以此作為日後競業禁止期間之補償，亦符合具有代償措施之要件等語，應可採信。」亦即，台灣高等法院台中分院認為，即使名稱為「主管津貼」，但若足以補償勞工因競業禁止造成之損害，則具有代償之性質。

（二）保密津貼為代償措施

台灣高等法院台中分院 97 年度上字第 315 號判決謂：「又系爭競業禁止條款有填補被上訴人因競業禁止所受損害之代償措施，即按月支付保密津貼一千八百元，如無特別情事，此種競業禁止約定，亦難認與公序良俗有違，不待贅述。」亦即，本判決認為於在職中每月領取 1800 元之保密津貼，為代償措施。

三、簡評

關於在職中領取之津貼，是否得認為係代償措施，林更盛教授認為，若其性質具有制度上、次數上之經常性給與，則具有工資之性質。且其領取金額之多

寡，係以任職期間為準，和競業禁止之期間，欠缺適當之關聯。因此，即使以「競業禁止津貼」為名，仍應否定其為代償措施。³²⁶

關於此點，前述日本法上則有不同見解。亦即，土田道夫教授認為，代償措施為離職後競業禁止義務之對價，在職中之保密津貼當然不足以成為代償措施，這些給付若是以適當之金額追加給付³²⁷，其作為離職後競業限制對價之性格明確，且為適當之金額時，不妨解為代償措施。³²⁸

筆者認為，林更盛教授之意見著眼於系爭給付與競業禁止間之關聯。亦即若系爭給付該當於工資，則領取金額之多寡係與任職期間相關，與競業禁止期間並無關聯。而土田道夫教授則著眼於系爭給付與競業禁止之對價性。亦即若其給付之對價性格明確，則肯定為代償措施。

上述二說皆有其論理上之正當性，惟筆者以為，土田道夫教授之意見較為可採。蓋任職期間領取之給付金額多寡，固然與任職期間長短具有關聯，但若受競業禁止義務限制之勞工相較於不負競業禁止義務之勞工，所領取之給付為多時，其作為競業禁止義務之對價甚為明顯，即使其具有工資之性質，筆者認為亦可該當於代償措施。因此，不論該給付之名稱為獎金、津貼、紅利甚至高額工資，只要其具有競業禁止之對價性，則可認為係代償措施。不過，若系爭給付以「競業禁止津貼」為名，但雇主須舉證領取津貼之勞工與未締結競業禁止特約之勞工間，有與勞工不利益程度相應之對價關係存在為必要。以避免雇主將原本應給付給勞工之獎金、津貼等，以「競業禁止津貼」為名，藉口為代償措施。

另外，我國實務上也有採取類似見解者，如台灣高等法院 99 年上易字 301 號判決表示：「上訴人稱三節獎金、績效獎金係依工作職位、性質、責任負擔及表現等綜合評量給予等語...，足認上訴人發放三節獎金或績效獎金係基於員工任職期間之個人表現，與離職後受競業禁止約款拘束之補償無關。**上訴人未立證證明被上訴人任職期間之薪資比較同職位但未受競業禁止約款拘束之員工為高...**

³²⁶ 林更盛・控制 237 頁。

³²⁷ 日文原文為「上積み」。

³²⁸ 土田・流動化 58 頁，土田 217-218 頁。

係為競業禁止之相對補償等語...，為不可採」。亦即，法院以雇主並未舉證受競業禁止約款限制之勞工相較於未受限制之勞工，受有較高之給付，因而否定代償措施之存在。

第四節 小結

我國實務見解對於競業禁止約款效力的審查，並未採取一致的審查標準，已分析本文第四章。其中，縱使採取五標準說、四標準說、三標準說的判斷方式，從前述本章各節之研究也可以發現，不論在審查步驟的設定上，或是各標準的實際操作上，也都呈現之分歧的判斷。因此，我國勞工離職後競業禁止法理，仍值得密切觀察。



第六章 結論與展望

本文之目的在於綜覽我國勞工離職後競業禁止法制之動向，並參酌日本法理後，期待能夠對我國法制有所啟發，而在實務處理標準不一致的情形提出建議努力之方向。在介紹完日本法制與分析我國學說見解及實務判決的演變之後，筆者得出若干粗淺研究心得，僅整理如下作為本文之結論，希冀能夠對於我國學界、實務界有微薄貢獻。

一、日本競業禁止法理概說

本文首先對於日本競業禁止法理作概括性的介紹。學說及實務上之通說認為，在職中之競業禁止義務於離職後已消滅。亦即，必須有明確之根據才得以課與勞工離職後競業禁止義務。但是，這樣的爭議在目前多以特約、工作規則或團體協約明訂義務的現在，已漸無爭論實益。此外，關於得否於工作規則上規定勞工負擔該義務，實務上的作法係著眼於競業行為在勞工職務關係上，與勞動契約具有密切關連，而將競業禁止義務看成「準勞動條件」而肯定之。學說上則是以否定說為多數。

另外，部分實務與學說見解認為，得以不正競爭防止法之規定作為「實定法上之競業禁止義務」之根據，並且對於競業禁止義務之要件予以放寬，亦即，不以代償措施為要件。但是，該法對於營業秘密之使用、洩漏所為之限制，對競業行為之限制只不過是反射效果，因此競業禁止義務之根據、要件，應與不正競爭防止法分別處理，要求有當事人間之合意或工作規則上之根據。再者，競業禁止義務所欲保護之利益範圍不僅限於營業秘密，並且競業禁止義務對勞工之限制程度高於保密義務，因此保密義務也應與競業禁止義務嚴格區別，這樣的見解也反映於第三章「競業禁止有效性要件」中之分析。

二、日本競業禁止約款有效性判斷法理之形成與演變

其次，本文以日本實務上指標性案例「FOSECO JAPAN LTD.事件－奈良地方法院裁定」與1990、1993年不正競爭防止法修正作為時間上之區隔點，說明實務見解對於競業禁止約款有效性審查之演變。從研究結果中可以看出，實務見解對約款之有效性要件設定上，有由寬鬆至嚴格之趨勢。1970年FOSECO JAPAN LTD.事件出現後，至1990、1993年不正競爭防止法修正前，此時期之實務見解並未依循該事件所揭示之判斷架構，反而對於競業禁止約款之效力採取更寬鬆之認定標準。但是近年來，上開事件所揭示之「特約是保護雇主之正當利益為目的或保護之必要性」、「勞工離職前之職務或地位」、「競業禁止之業務、期間、地域之範圍」、「代償措施之有無」四項判斷標準，已於實務見解上大致固定下來，學說上也幾乎一致地肯定這樣的判斷架構。至於以「勞工之競業行為具顯著背信性」作為不給付退職金或競業禁止約款之效力要件，則飽受學說批評，2000年之後，將此點作為考慮要素之實務見解則較為少見。

學說及實務見解一致肯認之四項判斷標準，也有予以立法化之構想。亦即，勞動契約法制研究會將此四項標準納入討論，並於報告書中對競業禁止義務之有效性提出三項要件：（一）競業行為侵害雇主之正當利益、（二）圖謀受侵害勞工之利益及課與競業禁止義務之必要性之均衡、（三）課與競業禁止義務對象之業務種類、職務種類、期間、地域必須明確。並且在判斷要件（二）時，以競業禁止之業務種類、職務種類、期間、地域及代償之有無為判斷之要素。此外，也設定了須於離職時以「書面」明示之程序要件。雖然上開立法構想最終並未納入草案，不過可以作為我國將來立法之參考。

三、我國競業禁止法理之形成與發展

本文接著針對我國競業禁止法理作概括性的介紹。在競業禁止義務之根據上，我國學說實務一致的肯定必須具有明確之根據。在法形式上，得否以定型化契約約款約定勞工離職後競業禁止義務或得否於工作規則上規定，學說上存在著

爭議，筆者意見與實務見解一致，肯定以定型化契約約款或工作規則訂定競業禁止義務。蓋不論以何種法形式作為勞工離職後競業禁止之根據，判斷重點還是在於該義務內容合理性之控制。

就我國實務見解對約款有效性審查之變化進行分析。我國指標性案例台北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號判決提出之「五標準說」，較以往的「寬鬆審查」及「合理審查」具體且明確，受許多實務見解所引用。也有許多實務見解採用「四標準說」及「三標準說」。因此，實務見解依然分歧。五標準說之「競業行為是否具顯著背信性」，係日本法上在請求返還退職金事件中，將「懲戒解雇時不給付退職金」與「離職後為競業行為時不給付退職金」二者，作整合性之解釋，因此要求勞工之競業行為須有顯著之背信性。然而，這樣的解釋在日本法上也受到許多批評，五標準說以此標準審查約款效力，其不當之處也受到我國學者之批評。雖然筆者統計之結果，實務見解上仍以五標準說為多數，但在最高法院 99 年台上字第 599 號判決採取四標準說後，雖然仍有下級審法院採取合理審查、三標準說或五標準說，不過採取四標準說者已佔多數。因此，四標準說有無可能發展成實務見解之通說，值得期待。

再者，學說上的討論大多也是從五標準說所提出之各項標準出發，而作不同程度的修正。筆者認為，最重要的修正者為審查步驟之設定，亦即應將「雇主之營業利益有無透過競業禁止約款加以保護之必要性」列為最優先之審查步驟。勞基法修正草案也係將四標準說予以立法化，並且將部分學說上採取之「步驟」審查方式納入規範。

最後，筆者認為，學說上將「雇主是否具有值得保護之正當利益」列為第一步驟之審查之見解可採。若於該利益不存在時，即應認定特約而無效。於該利益存在的情況，則進行第二步驟之約款限制合理性之審查。由於契約之目的係在於保護雇主之正當利益，因此，約款所對勞工所創設之限制，也必須與雇主之正當利益保持合理的關聯。亦即，在限制對象上，該勞工在職中之職務或地位須可能接觸雇主所欲保護之正當利益；在競業禁止約款所限制之期間、區域、職業活

動範圍、就業對象上，必須在保護前述正當利益之範圍內。再者，針對雇主所欲保護之正當利益而劃定出限制之合理範圍，代償措施之有無與多寡也必須與此限制範圍綜合考慮。若從受約款限制之對象、限制之範圍及代償措施之有無或多寡上，認為系爭約款不具有合理性時，則無效。

四、各該標準之判斷方式

筆者最後對於實務上究竟係如何操作競業禁止審查架構進行考察，並提出之判斷方式。於審查步驟上，已有少數實務見解以三步驟審查方式審查約款效力，或是雖未明示審查步驟，但有意識的將「雇主有無值得保護之正當利益」作為第一步驟之審查。區分審查步驟之見解，值得密切觀察是否有成為主流見解之趨勢。

於第一步驟判斷雇主是否具有值得保護之利益時，應該依營業秘密法加以判斷，若無法該當於營業秘密法之營業秘密時，則「推定」雇主不具有值得保護之利益。惟雇主之「特殊知識」或雇主耗費相當時間成本而取得之客戶資訊等，於無法該當營業秘密之情形時，容由雇主反證具有值得保護之正當利益存在。

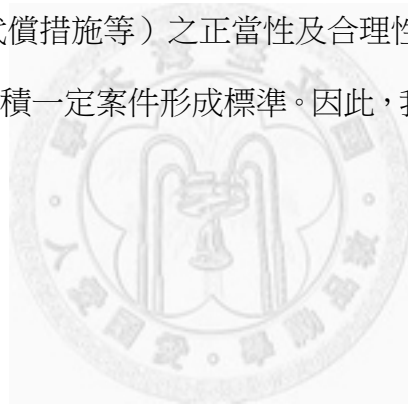
其次，在判斷約款限制是否具備合理性時，（一）應實質地認定勞工在職中之職業活動內容有無可能接觸雇主所欲保護之正當利益，而非形式的以勞工之「職稱」判斷。（二）競業禁止之期間、地域應與雇主之正當利益具備合理關聯，至於判斷競業禁止之職業活動時，應放寬審查標準，學說及實務提出之審查標準，應適用於肯定約款效力後，判斷勞工是否具體違反競業禁止義務。（三）關於代償措施，不論該給付之名稱為獎金、津貼、紅利甚至高額工資，只要其具有競業禁止之對價性，則可認為係代償措施。

五、日本法對我國之啟示及未來展望

我國之競業禁止法理移植自日本，經過十餘年的發展，我國也漸漸發展

出獨特的審查方式。日本雖未如我國法上有提出排列步驟之審查方式，但對於各該審查標準之判斷上，仍有值得我國參考之處。例如：客戶資料是否屬雇主值得保護之正當利益，以雇主是否耗費相當時間及成本取得加以判斷；判斷受競業限制之勞工，實質地認定勞工在職中之職業活動內容有無可能接觸雇主所欲保護之正當利益加以判斷；在職中之各項給付是否可作為離職後之代償措施，應以其是否具有對價性加以認定等。期待日本法上之見解，能夠對提升我國實務判決之精度及可預測性。

綜觀我國實務見解對於勞工離職後競業禁止約款之審查，仍未見一致之見解。在勞委會提出之修正草案，明文規定競業禁止約款之要件，或許能夠平息實務上採取約款效力判斷架構之分歧。不過，由於競業禁止約款內容（正當利益、區域、期間、代償措施等）之正當性及合理性，仍須因應各行業之特殊性，藉由司法機關累積一定案件形成標準。因此，我國之競業禁止法理，仍值得觀察與期待。



參考文獻

一、中文文獻（依姓氏筆畫順序）

（一）書籍、專論

1. 林更盛，「勞動法案例研究（一）」，翰蘆圖書出版有限公司，2002 年 5 月。
2. 林更盛，離職後競業禁止約款的審查：三步驟—評臺南地方法院八十八年度勞簡上字第 6 號判決，「勞動法裁判選輯(四)」，中華民國勞動法學會編，新學林出版，2006 年 3 月。
3. 林更盛，「勞動法案例研究（二）」，五南圖書出版，2009 年 3 月。
4. 林更盛，「論契約控制—從 Rawls 的正義理論到離職後競業禁止約款的控制」，翰蘆圖書出版有限公司，2009 年 3 月。
5. 臺灣勞動法學會編，「勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望」，二版，新學林出版股份有限公司，2009 年 9 月。
6. 魏千峰，離職後競業禁止契約之研究—評釋臺灣高等法院八十年度上字第一四九九號民事判決，「勞動法裁判選輯（一）」，中華民國勞動法學會編，元照出版公司，1998 年 5 月。

（二）期刊論文

1. 王正嘉，勞動契約之離職後競業禁止條款與工作規則，高雄律師會訊，第 9 卷，第 1 期，2004 年 2 月。
2. 王松柏，英國習慣法上限制競業協議合法性之研究，東吳法律學報，第 18 卷，第 3 期，2007 年 4 月。
3. 王能君「日本國憲法上勞動權保障之意義」，憲政時代第 29 卷，第 1 期，2003 年 7 月。
4. 王偉霖，營業秘密與離職後競業禁止約款—評台灣台北地方法院九十七年勞訴字第十四號判決，月旦法學雜誌，第 186 期，2010 年 11 月。
5. 李玉春，民法第 247 條之 1 於僱傭契約之適用，華岡法粹，第 45 期，2009 年 11 月。
6. 李章順，員工離職競業禁止之探討，勞工之友，第 566 期，1998 年 1 月。
7. 李惠宗，禁止跳槽的程式設計師，台灣本土法學雜誌，第 33 期，2002 年 4 月。
8. 李建良，競業禁止與職業自由，台灣本土法學雜誌，第 15 期，2000 年 10 月。
9. 林更盛，離職後競業禁止約款—評台北地方法院八十九年勞訴字第七十六號判決，月旦法學雜誌，第 81 期，2000 年 2 月。

10. 林更盛，離職後競業禁止約款的審查-雇方值得保護的正當利益兼評台灣高等法院九十一年度上字第三六七號判決，月旦民商法雜誌，第1期，2003年9月。
11. 林更盛，離職後競業禁止約款的審查：民法第二四七條之一-評臺北地方法院九一年度勞訴字第一二九號判決，萬國法律，第131期，2003年10月。
12. 林更盛，離職後競業禁止約款的審查：三步驟-評台南地方法院八十八年度勞簡字第六號判決-，月旦法學雜誌，第111期，2004年8月。
13. 林更盛，定型化離職後競業禁止約款的審查--評最高法院九四年臺上字第一六八八號判決，台灣本土法學雜誌，第87期，2006年10月。
14. 林更盛，限制過當的離職後競業禁止約款的效力，興大法學，第5期，2009年5月。
15. 林發立，競業禁止近期實務見解再釐清，萬國法律，第137期，2004年10月。
16. 洪榮宗、劉偉立、黃心苑，我國侵害營業秘密與競業禁止違約判決之量化研究，科技法律評論，第4卷，第2期，2007年10月。
17. 郭玲惠，勞工保密義務於競業禁止約款之法律意義，萬國法律，第131期，2003年10月。
18. 黃程貫，勞工離職後競業禁止約款與代償措施／板橋地院九七重勞訴六，台灣法學雜誌，第133期，2009年8月1日。
19. 黃程貫，客戶資訊是否為營業秘密與離職後競業禁止約款之審酌要素／台北地院九八勞訴一〇五，台灣法學雜誌，第141期，2009年12月1日。
20. 葉玟妤，競業條款與營業秘密歷年判決重要問題分析，全國律師，第8期，2004年2月。
21. 焦興鎧，重要英美系國家對受雇者競業禁止規範之研究，萬國法律，第131期，2003年10月。
22. 曾勝珍，美國離職後競業禁止條款之適用探討—兼比較我國法，中正法學集刊，第14期，2004年1月。
23. 劉志鵬，民法債編修正對勞動契約關係之影響，法令月刊，第51卷，第10期，2000年10月。
24. 蔡正廷，離職勞工競業禁止之案例類型，萬國法律，第107期，1999年10月。
25. 鄭津津，離職後競業禁止，月旦法學教室，第73期，2008年11月。
26. 謝棋楠，以美國法觀台北地院九十一年度勞訴字第一二九號競業禁止判決中僱主合法利益之內涵，全國律師，第10卷，第3期，2006年3月。

（三）學位論文

1. 王琛博，「離職後競業禁止約款之研究」，輔仁大學法律學研究所碩士論文，2007年。

2. 左逸軒，「勞工離職後競業禁止契約之研究－兼論中國大陸之相關規範」，中國文化大學法律學研究所碩士論文，2006 年。
3. 李洙德，「定型化勞動契約之研究」，中國文化大學中山學術研究所博士論文，2001 年。
4. 林振芳，「論勞動契約中競業禁止約款在司法實務上之效力問題」，東吳大學法律研究所碩士論文，2005 年。
5. 周光輝，「離職後競業禁止及其替代措施之研究－以車燈業技術勞工為例」，國立成功大學法律學研究所碩士論文，2004 年。
6. 洪崇仁，「論離職員工競業禁止條款之效力」，東吳大學法律研究所碩士論文，1998 年。
7. 洪義晴，「勞工離職後競業禁止約款之法律問題研究」，中國文化大學法律學研究所碩士論文，2008 年。
8. 高蘇弘，「勞工離職後競業禁止約款有效性之研究」，國立中正大學法律學研究所碩士論文，2006 年。
9. 游世賢，「勞工離職後競業禁止之研究」，中正大學勞工研究所碩士論文，2002 年。
10. 張瑋玲，「契約後競業禁止與營業秘密保護之關係」，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，2003 年。
11. 許慧貞，「勞工離職後競業禁止之研究」，中原大學財經法律學系碩士論文，2007 年。
12. 湯文章，「勞工離職後競業禁止與營業秘密之保護」，國立東華大學財經法律研究所碩士論文，2007 年。
13. 劉安和，「勞工的『賣身契』？－論勞工離職後競業禁止契約」，銘傳大學法律學研究所碩士論文，2009 年。
14. 劉盈宏，「論勞工離職後競業禁止－兼論美國法制」，國立東華大學財經法律研究所碩士論文，2005 年。
15. 蔡憲德，「論競業禁止條款之合憲控制」，國立中正大學法律學研究所碩士論文，2005 年。
16. 鄭祖川，「論兩岸勞動契約中競業禁止款之比較研究」，中國文化大學法律學研究所碩士論文，2005 年。
17. 歐陽翠敏，「勞動契約中競業禁止條款之研究」，中國文化大學勞工研究所碩士論文，2000 年。

（四）其他

1. 王能君、何宗霖，「企業正當利益與勞工違約罰的界限－以離職後競業禁止義務、最低服務年限約款等判決為中心」兩岸勞動法學術研討會，2010 年 5 月 26、27 日。

2. 行政院勞工委員會勞資關係處，「簽訂競業禁止參考手冊」，行政院勞工委員會，<http://www.cla.gov.tw/site/business/414ea820/4899118b/files/data.pdf>，最後瀏覽日期：2010/12/22。
3. 邱駿彥，「勞工競業禁止契約有效性認定基準之研究」，行政院國家科學委員會專題研究成果報告（精簡版），2010 年 8 月 15 日。
4. 黃程貫，「員工離職後競業禁止約款之研究」，行政院國家科學委員會專題研究成果報告，2004 年 7 月 28 日。
5. 陳金泉，論離職後競業禁止契約，<http://www.kcchen.com.tw/download.aspx?dlfn=law01new2004.9.7.pdf>，最後瀏覽日期：2010/12/22。
6. 劉志鵬，「營業秘密之保護與競業禁止義務—勞工離職後競業禁止法理之研究」，二十一世紀勞動法的新發展學術研討會，台灣勞動法學會，2002 年 9 月 14 日、15 日。

二、日文文獻（依日文五十音順序）

（一）書籍、專論

1. 荒木尚志『労働法』（有斐閣、初版、2009 年 7 月）
2. 荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説 労働契約法』（弘文堂、初版、2008 年 12 月）
3. 石橋洋『競業避止義務・秘密保持義務』（信山社、1 版、2009 年）
4. 石田信平「競業避止義務—フォセコ・ジャパン・リミット事件」村中孝史＝荒木尚志編『労働判例百選』（有斐閣、8 版、2009 年 10 月）
5. 岩村正彦「競業避止義務」角田邦重＝毛塚勝利＝浅倉むつ子編『労働法の争点』（有斐閣、3 版、2004 年 12 月 30 日）
6. 香川孝三「競業避止義務・秘密保持義務の現代課題」西村健一郎等編『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古稀記念—』（信山社、2003 年 3 月）
7. 樫原義比古「労働者の退職後における競業禁止に関する契約」中川淳還暦祝賀論集集刊公会編『民事責任の現代的課題』（世界思想社、初版、1989 年 2 月）
8. 神尾真知子「退職金の減額—三晃社事件」菅野和夫＝西谷敏＝荒木尚志編『労働判例百選』（有斐閣、7 版、2002 年 11 月）
9. 川田琢之「競業避止義務」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 4 巻—労働契約』（有斐閣、2000 年 10 月）
10. 後藤清『転職の自由と企業秘密の防衛』（有斐閣、初版、1974 年 11 月）
11. 下井隆史『労働基準法』（有斐閣、4 版、2007 年 11 月）
12. 菅野和夫『労働法』（弘文堂、9 版、2010 年 4 月）
13. 田村淳之輔「競業禁止約款—フォセコ・ジャパン・リミット事件」萩沢清

- 彦編『労働判例百選』（有斐閣、3版、1974年9月）
14. 田村善之『競争法の思考形式』（有斐閣、初版、1999年3月）
 15. 田村善之『不正競争法概説』（有斐閣、2版、2003年9月）
 16. 帖佐隆『職務発明制度の法律研究』（成文堂、初版、2007年3月）
 17. 土田道夫「競業避止義務と守秘義務の関係について－労働法と知的財産法の交錯－」『労働関係法の現代的展開－中嶋士元也還暦記念論集』（信山社、初版、2004年11月）
 18. 土田道夫『労働契約法』（有斐閣、初版、2008年8月）
 19. 道幸哲也「競業避止義務の制約法理」田村善之編『新世代知的財産法政策学の創成』（有斐閣、初版、2008年2月）
 20. 道幸哲也『ワークルールの基礎』（旬報社、初版、2009年10月）
 21. 西谷敏『労働法』（日本評論社、1版、2008年12月）
 22. 早川徹「営業秘密の保護と役員・従業員の守秘義務・競業避止義務」関西大学法学研究所編『知的財産の法的保護』（関西大学法学研究所、1997年）
 23. 三島宗彦「労働者の権利義務」日本労働法学会編『新労働法講座 第7巻』（有斐閣、再版、1968年9月）
 24. 三島宗彦「競業避止約款の効力」『労働法の判例』（有斐閣、1972年12月10日）
 25. 山川隆一『雇用関係法』（新世社、4版、2008年4月）
 26. 山口俊夫「労働者の競業避止義務」東京大学労働法研究会編『労働法の諸問題－石井照久先生追悼論集』（勁草書房、1974年）
 27. 我妻栄『新訂民法総則』（岩波書店、1965年）
 28. 我妻栄『債権各論 上巻』（岩波書店、初版、1954年）
 29. 我妻栄『債権各論 中巻二』（岩波書店、初版、1962年）

（二）期刊論文

1. 石田信平「退職後の競業避止特約（四・完）：ドイツの立法規制とその規制理念」同志社法學 60巻5号（2008年11月）
2. 石橋洋「会社間労働移動と競業避止義務－退職後の労働者の競業避止義務を中心に」日本労働法学会誌 84号（1994年10月）
3. 石橋洋「競業避止特約の有効性と合理的限定解釈--西部商事事件・福岡地裁小倉支部判決(平 6.4.19)を契機に」労働法律旬報 1360（1995年5月25日）
4. 石橋洋「退職後の競業避止義務を定める就業規則及び特約に基づく差止請求の可否－東京リーガルマインド事件」判例評論 454号（1996年）
5. 石橋洋「労働者の付随義務と労働契約法制」労働法律旬報 1615（2006年1月25日）

6. 小川美和子「アメリカにおける雇用関係終了後の競業行為の規制」本郷法政紀要 5 号（1996 年 12 月）
7. 小畑史子「営業秘密の保護と雇用関係—改正不正競争防止法の意義と特徴」日本労働研究雑誌 384 号（1991 年 11 月）
8. 小畑史子「退職した労働者の競業規制」ジュリスト 1066 号（1995 年 5 月 1 日）
9. 川田琢之「競業避止義務をめぐる法律問題—ヤマダ電機事件」労働法学会報 2435 号（2008 年 8 月 15 日）
10. 金春陽「アメリカにおける退職後の競業避止特約—営業秘密の保護を中心として」同志社法学 55 巻 2 号（2003 年 7 月）
11. 後藤清「競業禁止契約にかんする新判例」経済理論 45 号（1958 年 9 月）
12. 後藤清「退職者の競業禁止—競争会社への移動防止のための法的手段」日本労働協会雑誌 136 号（1970 年 7 月）
13. 後藤清「退職者の競業禁止契約に関する判例の総合研究」福岡大学法学論叢 17 巻 3 号（通巻 44 号）（1972 年 12 月）
14. 末延三次「雇傭契約に於ける営業制限の特約（二・完）」法学協会雑誌 52 巻 11 号（1934 年）
15. 土田道夫「労働協約・就業規則と労働者の義務」季刊労働法 166 号（1993 年）
16. 土田道夫「労働市場の流動化をめぐる法律問題（上）」ジュリスト 1040 号（1994 年 3 月 1 日）
17. 土田道夫「退職後の競業避止義務と差止請求の可否—東京リーガルマインド事件」ジュリスト 1097 号（1996 年 9 月 15 日）
18. 土田道夫「退職後の競業避止義務の効力—新日本科学事件」ジュリスト 1293 号（2005 年 7 月 1 日）
19. 道幸哲也「競業避止義務制約の法理」知的財産法政策学研究 11 号（2006 年 5 月）
20. 西村健一郎「労働者の競業避止義務を理由とする退職金の不支給」民商法雑誌 106 巻 3 号（1992 年 6 月）
21. 野田進「労働力移動と競業避止義務」季刊労働法 160 号（1991 年 8 月）
22. 藤原稔弘「司法試験予備校専任講師らの退職後の競業行為に対する差止請求—東京リーガルマインド事件」季刊労働法 180 号（1996 年 11 月）
23. 山口浩一郎「競業避止義務に違反した者に対する退職金不支給規定の効力」ジュリスト 991 号（1991 年 12 月 1 日）
24. 和田肇「労働市場の流動化と労働者の守秘義務」ジュリスト 962 号（1990 年 9 月 1 日）

（三）其他

1. 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書，平成 17（2005）

- 年 9 月 15 日，<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/s0915-4.html>。最後檢索日期：2010/12/22。
2. 台灣大學圖書館電子資料庫 Westlaw Japan
<https://go.westlawjapan.com/wljp/app/doc?rs=WLJP.1.0&vr=1.0&src=rl&srguid=ia744c0460000012bf23fdd6cecc5f00d&docguid=Iea4e4060112211dd8d46010000000000&spos=228&epos=228&page=11&td=320#>。最後檢索日期：2010/12/22。
3. 日本厚生勞動省網頁
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/166.html>。最後檢索日期：2010/12/22。
4. 日本裁判所網頁 <http://www.courts.go.jp/>。最後檢索日期：2010/12/22。



附錄一 本文研究基礎之我國判決一覽表

【說明】

1. 本文針對我國離職後競業禁止約款判決之研究素材如下表所示，以時間先後順序排列，共 478 則。最後檢索日期為 2011 年 1 月 26 日。
2. 「判決日期」之表示為：民國年、月、日。
3. 「約款效力判斷標準」一欄中為判斷標準之縮寫：
寬鬆－寬鬆審查
合理－合理審查
五－五標準
四－四標準
三－三標準
N－未涉及約款效力判斷
4. 「行業別」之區分為筆者就判決文之內容加以推測，並且概略地區分。

編號	事件	法院	判決字號	判決日期	約款效力判斷標準	約款效力	行業別	備註
1	台灣保來得	最高法院	75 台上 2446	751127	寬鬆	有		
2	全友電腦力捷電腦	最高法院	80 台上 440	800308	N		科技	
3	博建企業	最高法院	83 台上 1865	830722	合理	有	科技	
4	花念平英語短期補習班	台北地院	84 訴 4071	850208	N		補教	
5	國泰人壽保險	最高法院	85 台上 1823	850822	N		金融保險	
6	增益資訊	最高法院	86 台上 48	860110	N		科技	
7	太平洋房屋	台北地院	85 勞訴 78	860610	五	有	仲介	
8	太平洋房屋	台高院	86 勞上 39	870121	五	有	仲介	
9	華鼎電子工業	最高法院	87 台上 2322	870930	N		科技	
10	增益資訊	最高法院	87 台上 2886	871210	N		科技	
11	福士	台高院	87 勞上 18	880429	五		其他	
12	華鼎電子工業	台高院	87 上更（一）435	880601	合理	有	科技	
13	統一人壽保險	台北地院	87 勞訴 90	880831	四	無	金融保險	
14	產物保險	台高院	88 勞上 49	881208	N		金融	

							保險	
15	泰新系統	新竹地院	88 訴 187	881228	五	無	科技	
16	建準電機工業	高雄高分院	88 上易 103	890106	合理	有	製造	
17	燦坤實業	台南地院	88 勞簡上 6	890118	四(三步驟)	無	製造	
18	花老師英語短期補習班	台北地院	88 勞簡上 14	890324	三	有	補教	
19	宏泰人壽保險	高雄地院	88 訴 672	890613	合理	有	金融保險	
20	訊連科技	台北地院	89 簡 23	890718	寬鬆	有	科技	
21		台高院	89 上 194	890721	合理	有	補教	
22	新百王證券	高雄地院	89 小上 65	890726	合理	有	金融保險	
23	台灣飛利浦建元電子	台北地院	89 訴 1454	890804	五	無	製造	
24	華鼎電子工業	最高法院	89 台上 1906	890818	N		製造	
25	高暉電子工業	高雄高分院	89 上易 169	891019	寬鬆	有	製造	
26	台灣飛利浦建元電子	台北地院	89 勞訴 76	891214	四	無	科技	
27	萬華醫院	台北地院	89 北勞小 44	900329	合理	有	醫院	
28	亞泰金屬工業	桃園地院	87 訴 263	900406	合理	有	科技	
29	宏泰人壽保險	高雄高分院	89 上 227	900430	合理	有	金融保險	
30	華宇企業管理顧問	高雄地院	89 訴 2333	900507	合理	有	其他	
31	三晃	台中地院	89 訴 4007	900614	合理	有	製造	
32	薔薇派	台中地院	90 訴 212	900629	五	無	餐飲	
33	亞瑟科技	台北地院	90 勞訴 42	900723	三(類似)	有	科技	
34	美商威望	台北地院	90 勞訴 47	900816	合理	有	傳銷	
35	國聯光電科技	新竹地院	89 訴 114	900920	五	有	科技	
36	晟楠金屬工業	台北地院	90 訴 2018	901022	寬鬆	有	製造	
37	沛華實業	台北地院	93 北勞簡 75	901029	三	有	其他	

38	宏泰人壽保險	士林地院	89 訴 1409	901106	寬鬆	有	金融保險	
39	美商威望	台高院	90 勞上易 34	901211	合理	有	傳銷	
40	三晃	台中高分院	90 上 413	901211	寬鬆	有	製造	
41	洸洋	台北地院	89 勞簡上 46	901221	寬鬆	有	其他	
42	華鼎電子工業	台高院	89 上更 (二)333	910129	合理	有	科技	
43		板橋地院	90 板簡 1812	910205	五	無	餐飲	
44	訊連科技	台北地院	89 勞訴 88	910311	寬鬆	有	科技	
45	力瑋實業	台北地院	91 勞訴 69	910506	五	無	其他	
46	薔薇派	台中高分院	90 上易 292	910514	寬鬆	有	餐飲	
47	文華企業	高雄地院	90 訴 3646	910522	五	無	其他	
48	超越公寓大廈管理維護	板橋地院	91 簡上 83	910524	合理	有	其他	
49	香港商永久產品	台北地院	90 勞訴 1	910621	四	無	傳銷	
50	陳萬生即兒童才藝文教中心	台中地院	90 簡上 237	910628	寬鬆	有	補教	
51	漢翔航空工業	台中地院	90 重訴 1200	910710	寬鬆	有	科技	
52	三民文理短期補習班	苗栗地院	90 勞訴 3	910723	五	無	補教	
53		台北地院	91 勞簡上 2	910816	五	無	餐飲	
54	信貿企業社	雲林地院	91 勞訴 10	910904	合理	有	其他	
55		台中地院	91 中簡 2802	911002	寬鬆	有	其他	
56	大霸電子	台北地院	91 勞訴 129	911008	五	無	科技	
57	哈伯精密	台中地院	91 訴 2919	911111	四	無	製造	
58	儀寶電子	板橋地院	91 勞訴 29	911114	合理	有	科技	
59	精碟科技	台高院	91 勞上易 44	911119	合理	有	科技	
60	健新醫院	高雄地院	91 訴 2221	911129	合理	有	醫院	
61	沛華實業	桃園地院	91 桃簡 620	911209	五	有	其他	
62		台北地院	91 訴 3549	911224	合理	有	科技	
63		彰化地院	91 彰勞簡 7	920109	合理	有	其他	
64	香港商永久產品	台高院	91 勞上 37	920121	四	有	傳銷	
65	宏廣	台高院	90 勞上 7	920128	合理	有	科技	

66	三晃	台中高分院	91 上 367	920225	寬鬆	有	製造	
67	花老師英語 補習班	板橋地院	92 板勞簡 2	920305	四	無	補教	
68	明星品牌二 手屋	台北地院	92 勞訴 13	920306	五	無	其他	
69	沛鑫塑膠	新竹地院	90 訴 313	920325	四	無	製造	
70	宏廣	最高法院	92 台上 755	920416	N		其他	
71	豐泰汽車	台北地院	91 勞訴 211	920429	五	無	其他	
72	好邦科技	台北地院	91 勞訴 11	920502	三	無	科技	
73	華鼎電子工 業	最高法院	92 台上 971	920509	N		科技	
74	宏泰人壽保 險	最高法院	92 台上 976	920515	N		金融 保險	
75	縱橫聯運	台北地院	91 勞訴 28	920520	合理	有	其他	
76	哈伯精密	台中高分院	92 上 39	920611	寬鬆	有	製造	
77	新系統物流	台北地院	92 訴 130	920623	四（類似）	無	其他	
78	中日藥品	士林地院	92 訴 124	920624	四	無	其他	
79	竹風不動產 仲介	新竹地院	92 訴 202	920716	四	無	仲介	
80	明星品牌二 手屋	台高院	92 勞上易 43	920729	五	無	其他	
81	仁林文化出 版企業	台北地院	92 勞訴 36	920731	三	無	其他	
82	賀眾企業	台北地院	92 勞訴 60	920805	五	無	製造	
83	訊連科技	台高院	91 勞上 27	920805	五	有	科技	
84	華宇企業管 理顧問	台中地院	92 中簡 1168	920812	五	有	其他	
85	創日科技	台北地院	91 勞訴 226	920812	五	無	科技	
86	聯力工業	士林地院	91 訴 704	920818	五	無	製造	
87	群光電子	台高院	92 上易 97	920909	合理	有	科技	
88	華鼎電子工 業	台高院	92 上更 (三)118	920924	合理	有	科技	
89	竹風不動產 仲介經紀	新竹地院	92 訴 225	920925	五	無	仲介	
90	凜成貿易	台中地院	91 簡上 455	921003	五	有	其他	未審第五標準
91	中環	台北地院	92 訴 2676	921014	五	有	其他	未審第五標準
92	萬安保全	彰化地院	92 勞簡上 1	921015	合理	有	其他	

93	璉懋企業	板橋地院	92 板勞簡 33	921028	五	無	製造	
94		台北地院	92 北勞簡 113	921118	合理(類似)	有	仲介	
95	沛亨半導體	新竹地院	91 訴 923	921128	四	無	科技	
96	漢翔航空工業	台中高分院	91 重上 119	921210	五	無	科技	
97	花念平英語短期補習班	台北地院	92 勞訴 139	921222	合理	有	補教	
98	新系統物流	台高院	92 上易 917	921224	合理	有	其他	
99	佳能企業	南投地院	92 小上 12	930107	寬鬆	有	製造	
100	康林人力仲介	台中地院	92 訴 2184	930203	四	無	仲介	
101	興麗安	板橋地院	92 勞簡上 11	930217	寬鬆	有	其他	
102	博仕實業	板橋地院	92 訴 1377	930219	五	有	其他	
103	精制科技	板橋地院	93 板勞簡 59	930227	五	無	科技	
104	豐泰汽車	台高院	92 勞上易 96	930309	三	無	其他	
105	元本電子	台北地院	92 訴 5016	930312	五	無	科技	未審第五標準
106	東京探針	新竹地院	91 訴 877	930316	五	無	科技	
107	亞泰金屬工業	最高法院	93 台上 560	930325	N		科技	
108	益亞實業	台北地院	91 勞訴 228	930331	四	無	製造	
109	慧榮科技	新竹地院	91 重訴 213	930408	五	無	科技	
110	弘璋企業	士林地院	91 重訴 547	930416	五	無	製造	
111	大福語文短期補習班	台北地院	92 勞簡上 35	930428	四	有	補教	於合理範圍內有效
112	群光電子	台北地院	93 訴 76	930603	合理	有	科技	
113	健新醫院	高雄高分院	92 上 1	930609	合理	有	醫院	
114	好邦科技	台北地院	89 勞訴 72	930618	三	無	科技	
115	新力美科技	桃園地院	93 重訴 7	930618	三	有	科技	
116	沛亨半導體	台高院	93 上 299	930707	三	有	科技	
117	世達工業	新竹地院	93 竹簡 131	930709	四	無	科技	
118	元本電子	台高院	93 上 409	930714	三	有	科技	
119	久丹奴企業	雲林地院	93 訴 221	930721	寬鬆	有	其他	
120	勝華科技	台北地院	92 勞訴 22	930728	三(類似)	無	科技	
121	實密科技	台北地院	91 重勞訴 12	930730	五	有	科技	
122	香港商永久產品	最高法院	93 台上 1633	930805	N		傳銷	
123	創日科技	台高院	92 勞上易 126	930818	五	有	科技	

124	大熏煙酒	南投地院	93 訴 225	930818	四	有	其他	排除第四標準之 四標準說
125	聯茂電子	桃園地院	92 訴 701	930901	五	有	科技	
126	凌群電腦	台北地院	92 勞訴 190	930909	合理	有	科技	
127	沛亨半導體	最高法院	93 台上 1925	930923	N		科技	
128	國巨	高雄地院	92 訴 2842	930923	五	無	科技	
129	鈞順實業	台中地院	93 簡上 240	930927	五	無	其他	
130	高鼎化學工 業	台中地院	92 訴 2661	930927	合理	有	製造	
131	健新醫院	最高法院	93 台上 2075	931008	N		醫院	
132		台北地院	93 勞訴 109	931011	四	無	科技	
133	金庚企業	台北地院	93 勞訴 44	931012	五	無	其他	
134	源利電磁工 業	台中地院	93 訴 517	931022	合理	有	製造	
135	龍達塑膠	台高院	92 重上 176	931027	三	有	製造	
136	久丹奴企業	台南高分院	93 上易 152	931102	五	有	其他	
137	久丹奴企業	雲林地院	93 訴 222	931130	五	無	其他	
138	上巨電子	板橋地院	93 訴 116	931209	三	有	科技	
139	亞特吉科技	台北地院	92 訴 4891	931214	五	有	科技	
140	大熏煙酒	台中地院	93 勞訴 44	931217	四	無	其他	
141	穎霖機械工 業	台南地院	93 訴 804	931222	四(三步驟)	無	製造	
142	浚泰實業	士林地院	93 勞簡上 10	931223	四	無	製造	
143	高鼎化學	台中地院	92 訴 2660	940107	三	N	製造	
144	寶貿資產管 理	台北地院	93 勞訴 153	940128	四	無	其他	
145	世達工業	台北地院	93 北勞簡 119	940205	三(類似)	有	製造	
146	立天時代	台北地院	93 北勞簡 161	940218	四	無	其他	
147	台灣富培美	台中地院	93 訴 765	940222	民法 247-1	無	其他	
148	博仕實業	台高院	93 上易 626	940222	寬鬆	有	製造	
149	數位曼波	板橋地院	93 勞訴 86	940317	三	有	科技	
150	福彥電子開 發	台中地院	93 勞訴 45	940321	五	無	科技	
151	德利森科技	新竹地院	93 重訴 112	940401	N		科技	
152	大熏煙酒	台中高分院	93 上易 379	940412	四	有	其他	排除第四標準之 四標準說
153	源利電磁工	台中高分院	94 上易 15	940427	寬鬆	有	製造	

	業							
154	國巨	高雄高分院	93 上易 277	940511	三（類似）	有	科技	
155	寶山生命科技	高雄地院	93 訴 1319	940516	五	無	其他	
156	新力美科技	台高院	93 上 750	940518	三	有	科技	
157	國巨	高雄地院	93 訴 1592	940524	合理	無	科技	公司合併
158	源利電磁工業	台中地院	93 勞簡上 20	940603	寬鬆	有	製造	
159	坤儀高科技	新竹地院	94 重勞訴 1	940607	三	有	科技	
160	聚雲	台北地院	94 重勞訴 4	940621	四	無	製造	
161	穎霖機械工業	台南高分院	94 上 34	940726	五	有	製造	
162		台北地院	94 勞訴 88	940815	三	無	補教	
163	寶雅精品館	台中地院	94 中勞簡 31	940909	三	無	其他	
164	東貝光電科技	板橋地院	92 重訴 565	940912	四	有	科技	
165	漢翔航空工業	最高法院	94 台上 1688	940915	合理	有	科技	
166	敦科科技	台北地院	93 訴 4917	940923	五	無	科技	
167	益亞實業	台高院	93 勞上易 40	940928	三	有	製造	
168	國巨	高雄高分院	94 上易 128	940928	合理	有	科技	
169	立天時代	台北地院	94 北勞簡 68	940930	五	無	其他	
170	東京探針	台高院	94 上易 112	941011	合理	有	科技	
171	石碇煤氣行	板橋地院	94 重訴 128	941011	合理	有	其他	
172	怡利電子工業	彰化地院	94 訴 269	941013	五	無	科技	
173	大正眼科診所	台北地院	94 訴 937	941031	N		診所	
174	世達工業	新竹地院	93 簡上 81	941102	五	無	科技	
175		新竹地院	94 竹北勞簡 4	941121	五	無	科技	
176		高雄地院	93 訴 2370	941214	五	有	科技	
177	山喜房	台北地院	94 訴 2024	941216	合理	有	其他	
178		台中地院	94 沙簡 641	941223	五	無	其他	
179	亞泰金屬工業	台高院	93 上更(一)77	941228	合理	有	科技	
180	新加坡商艾得克	台北地院	94 勞訴 112	941230	三	無	其他	

181	漢翔航空工業	台中地院	92 重訴 926	950109	五	有	科技	
182	駿燭企業	台北地院	94 北勞簡 115	950113	三	有	其他	
183	聖僑資訊事業	台中地院	94 訴 358	950119	三	有	其他	
184	立偉模具工業	板橋地院	94 勞訴 53	950119	三	有	製造	
185	聚雲	台高院	94 勞上易 66	950124	四	無	製造	
186	龍達塑膠	最高法院	95 台上 225	950210	N		製造	
187	私立成功文理短期補習班	台南地院	95 南簡 149	950217	四	無	補習業	
188	坤儀高科技	台高院	94 勞上 40	950221	三	有	科技	
189	雄鷹科技	高雄地院	93 勞訴 63	950223	三	有	科技	
190		台中地院	94 中簡 2751	950224	三	無	科技	
191	燦坤實業	台北地院	95 北勞簡 22	950328	五	無	其他	
192	虹翔保全	台中地院	95 沙簡 25	950331	五	無	其他	
193	動能科技	桃園地院	95 壠勞簡 3	950403	合理	有	科技	
194	協祐	台北地院	94 勞訴 158	950406	四	有	製造	
195	統贊純淨水廠	雲林地院	94 訴 534	950412	合理	有	製造	
196		台中地院	95 中勞簡 14	950420	三（類似）	有	科技	
197	寶山生命科技	高雄高分院	94 上 102	950428	四	無	其他	
198	凌群電腦	台高院	93 勞上 75	950503	合理	有	科技	
199	御登國際	台中地院	95 沙簡 24	950505	N		其他	
200	大正眼科診所	台高院	94 上 955	950516	N		診所	
201	亞泰金屬工業	最高法院	95 台上 1043	950518	N		科技	
202	睡眠科技	台北地院	95 北勞簡 62	950518	五	無	製造	
203	愛德蘭絲	台中地院	94 訴 2176	950525	五	無	其他	
204	網路家庭國際資網路購物	台北地院	94 勞訴 205	950607	三	無	其他	
205	燦坤實業	士林地院	95 湖簡 412	950613	五	無	其他	僅審查第一標準
206	世達工業	台北地院	94 勞簡上 23	950628	五	無	科技	

207	虹翔保全	台中地院	95 簡上 125	950707	五	有	其他	
208	海德威電子 工業	台中地院	95 訴 640	950714	四	無	科技	
209	信成	台中地院	94 訴 2740	950728	三	有	其他	
210	協祐	台高院	95 勞上 32	950808	四	無	製造	
211	伊頓托兒所	台北地院	94 勞訴 201	950810	N		補教	
212	御登國際	台南地院	95 南簡 758	950810	五	有	其他	
213	協祐	台北地院	94 勞訴 130	950814	五	有	製造	
214	好晟企業	台北地院	95 勞訴 80	950823	三	有	製造	
215	大聯洋行	嘉義地院	95 訴 17	950831	四	無	其他	
216	愛德蘭絲	台中高分院	95 上易 237	950913	寬鬆	有	其他	
217	凌華科技	台北地院	95 北勞簡 51	950918	三	有	科技	
218	勝華科技	台高院	93 勞上 55	950920	五	有	科技	
219	成光科技	嘉義地院	94 訴 337	950921	合理	有	科技	
220		台中地院	95 簡上 60	951005	四	有	其他	
221	高效電子	台北地院	95 勞訴 118	951011	三	無	科技	
222	漢翔航空工 業	台中高分院	94 重上更 (一)23	951031	合理	有	科技	
223	御登國際	台中地院	95 訴 2124	951101	五	無	其他	
224	新加坡商艾 得克	台高院	95 勞上 12	951121	三（類似）	有	其他	
225	唐和	台北地院	95 勞訴 87	951122	三	無	其他	
226	網際運通	板橋地院	93 訴 1679	951130	N		其他	
227	祐銓工業	高雄地院	95 訴 3039	951130	四	無	製造	
228	中厚企業	板橋地院	95 勞訴 22	951222	三	有	其他	
229	成光科技	台南高分院	95 上易 208	951226	合理	有	科技	
230	海德威電子 工業	台中地院	95 訴 1254	951229	四	無	科技	
231	網路家庭國 際資訊 pchome-sky pe	台北地院	95 勞訴 53	951229	合理	有	科技	
232	捷泰精密工 業	板橋地院	95 勞訴 51	960105	三	有	科技	
233	網勁科技	台北地院	95 勞訴 141	960111	四	無	科技	
234		南投地院	95 訴字 360	960116	五	無	其他	
235	中興保全	台南高分院	95 上 90	960116	合理	有	其他	

236	御登國際	台南地院	95 新簡 174	960129	四	無	其他	
237	高效電子	台高院	95 勞上 82	960213	合理	有	科技	
238	淵澤商行	台南地院	95 南勞簡 28	960214	五	有	其他	
239	御登國際	台南地院	95 南勞簡 27	960214	五	無	其他	
240	恒一文理補習班	板橋地院	95 訴 1215	960302	N		補教	
241	群光電子	台北地院	95 勞訴 123	960308	三	無	科技	
242	網路家庭國際資網路購物	台高院	95 重勞上 23	960320	寬鬆	有	其他	
243	久丹奴企業	台南地院	95 訴 1327	960330	合理	有	其他	
244	御登國際	台中高分院	95 上易 437	960404	五	無	其他	
245	元生實業	桃園地院	95 訴 614	960413	三	無	製造	
246	私立哈佛文理短期補習班	高雄地院	95 岡簡 599	960420	五	有	補教	
247	凱盟國際系統科技	士林地院	94 訴 1039	960420	五	無	科技	
248	漢翔航空工業	最高法院	96 台上 894	960426	N		科技	
249	元富證券	台北地院	95 北勞小 70	960426	代償措施	無	金融保險	代償為要件
250	凌群電腦	最高法院	96 台上 923	960427	N		科技	
251	亞特吉科技	台高院	94 上 124	960501	五	無	科技	
252	台灣新光保全	台北地院	96 北勞簡 14	960503	代償措施	無	其他	代償為要件
253	黃建融即富門地政士事務所	台中地院	95 訴 2572	960510	五	無	其他	
254	台大補習班	澎湖地院	95 訴 46	960514	N		補習班	
255	成光科技	嘉義地院	96 嘉簡 364	960515	三	有	科技	
256	祐銓工業	高雄高分院	96 上 3	960606	四	無	製造	
257	東森得易購	台北地院	95 勞訴 189	960614	五	無	其他	
258	台灣美敦力鼎眾	士林地院	95 重訴 237	960622	合理	有	其他	
259	御登國際	台中高分院	96 上易 57	960627	五	無	其他	

260	光寶科技	板橋地院	96 勞訴 1	960710	代償措施	無	科技	
261	鴻海精密工業	新竹地院	96 勞訴 6	960713	三	有	科技	
262	德利森科技	台高院	94 重上 215	960731	合理	有	科技	
263	台灣快密刀科技	台中地院	96 中勞簡 11	960731	寬鬆	有	科技	
264	伊頓托兒所	台高院	95 勞上易 122	960807	合理	有	補教	
265	捷成興業	板橋地院	95 勞訴 103	960810	五	無	製造	
266	地王不動產投資顧問	台北地院	95 勞訴 185	960810	五	無	其他	
267	嘉友電子	嘉義地院	95 重訴 37	960813	三	有	科技	
268	網勁科技	台高院	96 勞上易 24	960821	三	無	科技	
269	越頂科技	新竹地院	96 勞訴 10	960907	五	無	科技	只審查第一標準
270	華懋科技	桃園地院	96 訴 8	960907	四	無	科技	
271	太子公寓大廈管理維護	高雄地院	96 雄小 6866	961016	三	無	其他	
272	齊家公寓大廈管理維護	台中地院	95 訴 2125	961016	五	無	其他	
273	南航假期旅行社	台北地院	96 北勞小 42	961016	五	無	其他	
274	群光電子	台高院	96 勞上易 47	961016	四	無	科技	
275	網路家庭國際資網路購物	最高法院	96 台上 2332	961018	N		其他	
276	泰豐輪胎	桃園地院	96 訴 1129	961030	五	無	製造	
277	亞洲光學	台中地院	96 勞訴 40	961101	五	有	科技	
278	創為精密材料	台北地院	96 勞訴 128	961109	四	無	科技	
279	康翠珍即協進企業社	台中地院	96 勞訴 8	961109	寬鬆	有	其他	
280	富陽保全	桃園地院	96 桃勞簡 32	961116	五	有	其他	
281	貝爾國際驗證	桃園地院	95 重訴 65	961116	四	有	科技	
282	私立翔宇英文短期補習班	彰化地院	96 彰簡 525	961120	五	無	補教	未審酌第五標準
283	網路家庭國際資訊	台高院	96 勞上 12	961128	N		科技	

	pchome-sky pe							
284	御登國際	嘉義地院	96 嘉簡 763	961128	五	無	其他	
285	恒一文理補習班	台高院	96 上易 377	961204	N		補教	
286		板橋地院	96 重勞簡 18	961212	五	無	仲介	
287	台大補習班	高雄高分院	96 上 141	970109	N		補習班	
288	千翔保全	台北地院	96 勞訴 200	970111	四	無	其他	
289	頂正科技	台南地院	96 勞訴 7	970116	N	有	科技	受雇人訴請代償措施
290	漢翔航空工業	台中高分院	96 重上更(二)26	970116	合理	有	科技	
291	允拓材料科技	台北地院	96 北勞簡 110	970121	合理	有	科技	
292	千翔公寓大廈管理維護	台北地院	96 店勞簡 21	970124	五	有	其他	
293	得利影視	台北地院	95 勞訴 211	970131	四(三步驟)	無	其他	
294	百瑞精鼎國際	台北地院	96 訴 3863	970219	五	有	醫療	
295	網際運通	台高院	96 上 74	970219	合理	有	其他	
296	鑫傑企業	台北地院	96 勞訴 150	970221	四	無	其他	
297	漢翔航空工業	台中高分院	95 重上 44	970304	五	有	科技	
298	頡陞	台北地院	96 勞訴 140	970318	三	有	其他	
299	台大補習班	最高法院	97 台上 556	970327	N		補習班	
300	亞洲光學	台中高分院	97 勞上易 1	970331	五	無	科技	
301	御登國際	台中高分院	96 上易 57	970331	五	有	其他	
302	鴻海精密工業	台高院	96 勞上 72	970331	五	有	科技	
303	東森得易購	台高院	96 勞上 79	970331	合理	有	其他	
304	私立福兒摩沙語文短期補習班	板橋地院	96 勞訴 64	970401	四	無	補教	
305	高成電木塑膠	高雄地院	96 勞訴 16	970409	三	有	其他	
306	漢翔航空工	最高法院	97 台上 770	970417	N		科技	

	業							
307	凡捷商行	高雄地院	97 訴 216	970417	五	無	其他	
308	私立哈佛文理短期補習班	高雄地院	96 簡上 162	970423	五	有	補教	
309	晶元光電	台南地院	96 訴 450	970424	三	有	科技	
310	彙宏實業	台北地院	96 勞訴 135	970506	四	無	科技	
311	華懋科技	台高院	96 上 920	970507	五	無	科技	
312	網路家庭國際資訊 pchome-sky pe	最高法院	97 台上 968	970515	N		科技	
313	凌群電腦	台高院	96 勞上更 (一)13	970520	N		科技	
314	學樹舍文理語文短期補習班	台北地院	96 勞訴 188	970523	四	無	補教	只審第一標準
315	萱華工業	台南地院	96 訴 878	970523	四(三步驟)	無	製造	
316	依頓語文短期補習班	台北地院	97 勞訴 12	970526	五	無	補教	
317	五洲國際專利商標事務所	高雄地院	97 雄簡 1719	970602	合理	有	其他	
318	網路家庭國際資訊網路購物	台高院	96 重勞上更 (一)7	970603	寬鬆	有	其他	
319	千翔保全	板橋地院	97 重勞簡 3	970610	合理	有	其他	
320	美商戴上榮	台北地院	97 店勞小 1	970612	五	無	其他	
321	捷成興業	台高院	96 勞上 77	970617	N		製造	
322	高效電子	台北地院	96 重勞訴 12	970704	五	無	科技	
323	正合吉	台北地院	96 簡上 468	970704	合理	有	其他	
324	泰豐輪胎	台高院	97 上 88	970708	五	無	製造	
325	宏正自動科技	台北地院	96 勞訴 210	970711	合理	有	科技	
326	東京探針	新竹地院	97 勞訴 7	970725	五	無	科技	只審查第四標準
327	三晃	台中地院	97 訴 796	970725	四	有	製造	
328	訊連科技	台北地院	89 簡上 659	970726	合理	有	科技	
329	威剛科技	台北地院	96 勞訴 205	970729	四	無	科技	

330	漢翔航空工業	最高法院	97 台上 1602	970731	N		科技	
331	鎮裕貿易	台南地院	96 訴 1644	970821	三	有	其他	
332	海豚灣游泳池管理顧問	桃園地院	97 壢簡 715	970821	五	有	其他	
333	台灣奕力設備資源	苗栗地院	96 重訴 74	970826	四	無	製造	只審查一、二標準
334	乃群企業	台北地院	96 勞訴 199	970902	四	無	製造	
335	中厚企業	台高院	96 勞上易 19	970903	三	有	其他	
336	高成電木塑膠	高雄高分院	97 勞上易 16	970916	合理	有	其他	
337	捷成興業	最高法院	97 台上 2043	970926	N		製造	
338	頡陞	台高院	97 勞上易 55	970930	合理	有	其他	
339	貝爾國際驗證	台高院	97 上 96	970930	合理	有	科技	
340	萱華工業	台南高分院	97 上易 140	971007	四(三步驟)	有	製造	
341	精碟科技	台北地院	96 勞訴 108	971015	三	無	科技	
342	盟安企業	台中地院	97 訴 728	971024	四	有	其他	
343	晶元光電	台南高分院	97 上易 125	971028	五	有	科技	
344		高雄地院	97 訴 1194	971106	三	無	其他	
345	玉銓	台中地院	96 訴 1858	971111	三(類似)	有	其他	
346	三晃	台中高分院	97 上 315	971111	四	有	製造	
347	小磨坊	台中地院	97 訴 1451	971113	五	無	製造	
348	得利影視	台高院	97 勞上 25	971118	N		其他	
349	鑫傑企業	台高院	97 勞上易 28	971119	五	無	其他	
350	千翔公寓大廈管理維護	台北地院	97 勞簡上 11	971126	三	無	其他	
351	華懋科技	最高法院	97 台上 2490	971127	N		科技	
352	千翔保全	板橋地院	97 勞簡上 12	971203	五	無	其他	
353	鎮裕貿易	台南地院	96 勞訴 19	971209	五	有	其他	
354	台灣新光保全	台中地院	97 沙勞簡 3	971209	合理	有	其他	
355	百瑞精鼎國際	台高院	97 上 932	971216	五	有	醫療	
356	爭鮮	台北地院	97 勞訴 14	971217	三	無	餐飲	只審第一標準
357	皇東不動產經紀	台中地院	97 訴 2524	971231	五	無	仲介	

358	中國城經典酒店	桃園地院	97 桃簡 25	971231	五	無	餐飲	
359	良福保全	士林地院	97 士小 2930	980112	憲法 15	無	其他	
360	永慶房屋仲介	台北地院	96 勞訴 189	980120	三	無	仲介	
361	奈訊科技	台北地院	97 勞訴 21	980120	四	無	科技	
362	惠勝藥品	嘉義地院	97 訴 362	980123	三	有	製造	
363	頭家不動產經紀	台北地院	97 勞訴 30	980123	五	無	仲介	
364	國巨	高雄地院	96 訴 1923	980204	三	有	科技	
365	乃群企業	台高院	97 勞上 69	980210	合理	有	製造	
366	赤羽科技	士林地院	97 勞訴 15	980227	合理	有	科技	
367	科建管理顧問	桃園地院	97 訴 54	980303	五	無	其他	
368	欣興電子	桃園地院	96 訴 1310	980303	五	無	科技	
369	集合保全	台中地院	97 簡上 291	980306	民法 247-1	無	其他	
370	崙爾森美語短期補習班	台南地院	97 訴 511	980313	四(三步驟)	無	補教	
371	銳勝國際	台中地院	97 訴 2897	980324	三	有	製造	
372	燦坤實業	士林地院	97 訴 142	980325	五	無	製造	
373	允拓材料科技	台北地院	97 勞簡上 13	980325	四	無	製造	
374	翌宙科技	桃園地院	97 訴 1825	980331	四	無	科技	
375	啟景設計	台中地院	97 勞訴 85	980402	五	有	其他	
376	微勤電機	高雄地院	97 訴 1902	980402	合理	有	科技	
377	宏亞公寓大廈管理維護	台中地院	97 沙簡 143	980410	四	有	其他	
378		台北地院	97 勞訴 145	980413	四	無	其他	
379	小磨坊	台中高分院	98 上易 12	980415	三	有	其他	
380	社團法人中華家庭教育互助協會	台中地院	97 重訴 546	980428	三	無	其他	
381	三井日本料理餐廳	台北地院	97 北勞簡 111	980429	五	無	餐飲	
382	新世紀光電	台南地院	97 訴 1800	980429	四(三步驟)	無	科技	
383	泰谷光電科技	彰化地院	97 斗簡 264	980430	四	無	科技	

384	協成通運興業	台中地院	98 勞訴 48	980508	五	無	其他	
385	科建管理顧問	桃園地院	98 訴 97	980508	五	無	其他	
386	國巨	高雄高分院	98 上 72	980513	三	有	科技	
387	泰谷光電科技	南投地院	97 投簡 551	980514	四	無	科技	
388	龍營食品	台北地院	98 北勞簡 77	980527	四(三步驟)	無	製造	
389	空中美語文教事業	台北地院	98 勞簡上 7	980527	合理	有	其他	
390	晨暘聯合診所	桃園地院	97 訴 2066	980601	三	有	診所	
391	鎮裕貿易	台南地院	96 勞訴 29	980602	五	無	其他	
392	宏正自動科技	台高院	97 重勞上 26	980605	五	有	科技	
393	雄仁工業	嘉義地院	96 訴 779	980608	五	有	製造	
394	銖德科技	新竹地院	97 訴 817	980615	五	無	科技	
395	鎮裕貿易	台南高分院	97 上 172	980616	三	無	其他	
396	普英	板橋地院	97 重勞訴 6	980616	四	無	其他	
397	三井日本料理餐廳	台北地院	98 北勞簡 52	980618	五	無	餐飲	
398	正合吉國際	苗栗地院	98 訴 142	980623	N		傳銷	
399	宇鋒電信	桃園地院	97 訴 2084	980626	四	無	其他	
400	杜冠儀即南極星企業社	桃園地院	98 壢簡 460	980716	合理	有	其他	
401	科建管理顧問	台高院	98 勞上 22	980728	五	無	其他	
402	啟景設計	台中高分院	98 勞上易 15	980729	三	有	其他	
403	欣興電子	桃園地院	97 重訴 371	980807	四	無	科技	
404	崴拓系統家具	桃園地院	98 訴 829	980811	四	無	其他	
405	崴爾森美語短期補習班	台南高分院	98 上易 95	980811	合理	有	補教	
406	宏正自動科技	最高法院	98 台上 1440	980813	N		科技	
407	聯嘉光電	新竹地院	97 訴 669	980824	四	無	科技	
408	英達科技	台中地院	97 勞訴 106	980901	五	有	製造	

409	臺灣造粒	台南地院	98 訴 694	980910	五	無	製造	未審酌第五標準
410	協成通運興業	台中高分院	98 勞上易 17	980923	寬鬆	有	其他	
411	威瑞數立行銷	台北地院	98 勞訴 105	980925	三	無	其他	只審第一標準
412	德淵企業	板橋地院	98 勞訴 12	980925	合理	有	製造	
413	台灣奕力設備資源	台中高分院	97 上 360	981014	四	有	製造	
414	寶德科技	台北地院	98 勞訴 66	981015	四	無	科技	
415	微勤電機	高雄高分院	98 上易 126	981019	合理	有	科技	
416	雄仁工業	台南高分院	98 上易 147	981020	合理	有	製造	
417	高成電木塑膠	高雄地院	98 勞訴 18	981021	N		製造	
418	唐亞	桃園地院	98 重訴 170	981022	四	無	科技	
419	頤邦科技	新竹地院	97 訴 697	981026	四	無	科技	
420	新世紀光電	台南高分院	98 上 112	981103	三	有	科技	
421	良企機電顧問	台北地院	98 店勞簡 19	981103	五	無	其他	
422	正合吉國際	台中高分院	98 上 270	981201	五	無	傳銷	
423	正合吉國際	台北地院	98 重勞訴 11	981201	五	有	傳銷	
424	某大廈管理	板橋地院	98 重小 2232	981223	五	無	其他	只審查第一、二標準
425	晨暘聯合診所	台高院	98 上 708	981223	合理	有	診所	地域限制小
426	朝揚文理短期補習班	桃園地院	98 桃勞小 30	981228	四	無	補教	
427	新普科技	桃園地院	98 重訴 322	981229	四	有	科技	
428	福彥電子	台中地院	98 訴 1066	981230	合理	有	科技	
429	大園檳榔	板橋地院	98 勞訴 104	981231	五	有	其他	
430	台灣谷登企業	高雄地院	96 鳳簡 2177	981231	合理	有	其他	
431	三井日本料理餐廳	台北地院	98 勞簡上 43	981231	合理	有	餐飲	
432	高力熱處理工業	桃園地院	98 訴 1475	990106	四	無	科技	
433	良企機電顧問	士林地院	98 湖勞小 24	990106	四（類似）	無	其他	只審查三四標準

434	濤濤國際企業管理顧問	台北地院	98 勞訴 80	990111	四	無	其他	
435	鎮裕貿易	台南高分院	98 勞上 12	990119	四	有	其他	
436	科建管理顧問	台高院	98 上易 616	990126	四	無	其他	
437	益瑞電子	板橋地院	98 重訴 202	990129	四	無	科技	只審查第一標準
438	狂龍國際	台北地院	98 訴 520	990225	四	無	補教	
439	私立柏學文理語文短期補習班	桃園地院	98 訴 1664	990304	五	有	補教	
440	英達科技	台中高分院	98 勞上易 37	990324	五	有	製造	
441		板橋地院	99 重簡 162	990331	合理	有	仲介	
442	拓甫科技	桃園地院	97 重訴 402	990406	四	無	科技	
443	新世紀光電	最高法院	99 台上 599	990408	四	N	科技	
444	豐欽公司	士林地院	98 訴 1458	990426	五	無	其他	只審查第三標準
445	大園檳榔	台高院	99 勞上易 15	990427	五	有	其他	未審酌第五標準
446	現代管家公寓大廈管理維護	台中地院	99 中簡 245	990506	五	無	其他	
447	大學眼科	台北地院	99 訴 243	990519	四	無	診所	
448	國興保全	台北地院	99 北勞簡 33	990526	四	無	其他	
449	高力熱處理工業	台高院	99 上易 301	990526	四	無	科技	
450	富鼎先進電子	新竹地院	98 訴 415	990528	四	無	科技	
451	億光電子工業	苗栗地院	98 重訴 38	990531	四	無	科技	
452	高成電木塑膠	高雄高分院	98 勞上易 24	990608	N		製造	
453	敦南科技	台北地院	98 勞訴 145	990623	合理	有	科技	
454	理豐貿易	桃園地院	99 勞訴 12	990625	N		其他	
455	豐盟企業	台南地院	99 南勞簡 4	990629	五	無	其他	未審酌第五標準
456	太平洋房屋仲介	台中地院	99 中勞簡 46	990702	寬鬆	有	仲介	
457	新世紀光電	台南高分院	99 上更(一)9	990706	五	有	科技	最高法院發回，僅審酌代償
458	鴻海精密工	台北地院	99 勞訴 4	990719	四	無	科技	

	業							
459	鴻海精密工業	台北地院	99 勞訴 4	990719	四	無	科技	
460	大同人力資源管理顧問	板橋地院	98 板勞簡 109	990721	四	無	其他	
461	永道企業	嘉義地院	99 朴簡 80	990810	四	無	其他	
462	德淵企業	台高院	98 勞上 88	990810	合理	有	製造	
463	展寬國際事業	板橋地院	99 勞訴 9	990811	四	無	其他	
464	新普科技	台中地院	98 重訴 367	990825	五	無	科技	未審酌第五標準
465	狂龍國際	台高院	99 上 416	990831	四	無	補教	
466	昶緣興化學工業	板橋地院	99 勞訴 4	990909	四	無	科技	
467	儀諾企管顧問	台北地院	99 勞訴 90	990913	四	無	其他	
468	正合吉國際	苗栗地院	99 訴 59	990915	合理	有	傳銷	
469	憶傑科技	台中地院	99 勞訴 62	990928	三	無	科技	
470	鎮裕貿易	台南地院	99 勞訴 27	991118	三	有	其他	
471	大新竹停車場設備	新竹地院	99 竹勞簡 16	991123	N		其他	
472	愛德蘭絲	台北地院	99 勞簡 5	991126	四	有	其他	
473	翔宇英文短期補習班	彰化地院	98 簡上 40	991130	四	無	補教	
474	必愛歐國際	台北地院	99 勞訴 238	991130	四	無	其他	
475	台灣奕力設備資源	最高法院	99 台上 2228	991202	N		製造	
476	台灣谷登企業	高雄地院	99 簡上 77	991213	四	無	其他	勞基法草案
477	豐盟企業	台南地院	99 勞簡上 11	991222	合理	有	製造	
478	正合吉國際	台中高分院	99 上 407	991229	合理	有	其他	