

人的資本経営時代の知財法務

就労形態の多様化と知財・労働法務

TMI総合法律事務所
弁護士 瀬戸 一希

第1. はじめに

少子高齢化社会の進展に伴い、生産年齢人口の減少により、労働力の融通・シェアの必要性が高まっている。さらに、人材の持つノウハウの活用・蓄積という観点から、外部での経験・刺激を通じたエンゲージメントの向上の趣旨で兼業・副業を可能とする職場環境の整備が推奨される場合もある¹。また、新型コロナウイルスの流行以降、テレワークをはじめとする技術の発展や、生成AIの出現に伴う、副業を可能とするスキルの普及によって、副業・兼業を可能とする社会的な環境も充実してきた。以上の背景から、労働者の就労形態は多様化している。

他方、就労形態の多様化は、労働者保護の観点から様々な問題を生じている。典型的には、労働基準法をはじめとする労働法規の潜脱を専ら目的として、非典型的な就労形態となる法形式での契約が従業員と会社側で締結される場合である。また、その性質上、労働法規による保護が受けられないフリーランスと企業の関係性についても、労働者保護の必要性が主張されてきた。以上の動きから、労働判例における対応の他、フリーランス法など、立法による対応がされている。

以上の就労形態の多様化という現象や、それに伴う労働者・フリーランス保護のための特殊な規制は、当該労働者・フリーランスの保有するノウハウや秘密情報、創出する知的財産に対しても派生的な影響を有する。特に、コンテンツ産業を中心に、クリエイティブな産業においては、その就労者がフリーランスであることは少なくないため、これらの潮流による影響が大きい。

以下では、兼業・副業（第2）、労働者派遣（第3）、及びフリーランス（第4）といった、就労形態の多様化に伴って想定される知的財産に関するトラブルについて、労働法規も参照しつつ、検討・解説する。

第2. 兼業・副業における知的財産のトラブル

1. 兼業・副業による技術流出・混同

兼業・副業によって、自社の技術が他社に用いられることで漏洩・流出してしまうことや、反対に他社の技術が自社の機密情報と混同してしまうという問題が想定される。また、近年では人材・労働力の提供を媒介するプラットフォームの拡充も見られる。こうした潮流から、案件発注者と登録者の仲介をプラットフォームサービス事業者が行い、スポットコンサルティングのサー

1 経済産業省「人材版伊藤レポート2.0」(https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf (2025年10月20日・最終閲覧)) 69-70頁 (2022年)。

ビス主体として従業員がプラットフォーム上で登録することによって、サービスの提供を通じた技術流出の懸念も指摘されてきた²。事実上の引き抜きに近い形で、コアな技術やノウハウを持つ他社の従業員について、兼業・副業の形で外部から情報を取得しようとする企業も想定される。

もっとも、前記のように、兼業・副業が近時においては推奨される社会環境が存在している。特に、兼業・副業は、技術流出以外の点においても、例えば自社への労務提供との間でリソースの重複が生じることによる労務提供への支障や、競業による自社利益の毀損といったリスクの存在から、適切な調整が必要とされてきた³。こうした点を踏まえ、兼業・副業についてはガイドライン及び関連資料が定められている。例えば、ガイドラインの関連資料においては、社外副業規則を作成して、申請・承認手続の中で、機密情報を自社・他社において漏洩・流出させない旨の誓約をさせる対応が紹介されている⁴。

他方で、手続を定めていたとしても、実際に誓約に反する行動がされれば、流出の発生自体は止めることができず、事後的な対応をすることにならざるを得ない。そうした観点から兼業・副業について、制限をすることがどこまで可能かという点は、労働法上の規制を踏まえて対応をすることが必要とされている。ガイドラインにおいては、秘密保持義務や競業避止義務に違反するような副業・兼業については制限をする根拠となる就業規則の定めを置く必要が指摘されているとした上で、裁判例との関係上、原則は副業・兼業は妨げられず、業務上の秘密の漏洩等の事情が存在する場合に例外的に禁止・制限が許容されるとしている⁵。

こうした副業・兼業の制限に関する議論は裁判例の中で示されてきた。近時の事案としても、東京地判令和7年2月27日（令和5年（ワ）第26657号）では、解雇事由の1つとして、兼業の禁止との関係での主張がされていたが、入社後に兼業について注意指導をしていないという事情や兼業による損害が生じていないという点が判断の際に指摘されている。抽象的・全般的な禁止を行うことが難しい（また近時の社会環境の傾向にもそぐわない）中において、適切な対応が可能となるような体制整備を行うことが重要となっている。

2. 副業・兼業に伴って創出される知的財産権の帰属

兼業や副業の実施によって、創出された知的財産権の帰属が不明確となるリスクも想定される。例えば刑事事件であるが、東京地判令和7年2月25日（令和5年（特ワ）第1278号）においては、社内規則において「職員等によって研究所において職務上得られた研究成果物等は、特段の定めのない限り、研究所に帰属する」との定めが存在し、その解釈が問題とされた。かかる点について、無許可での兼業の禁止が就業規則中に定められていたことが考慮された結果、「定め」の目的・趣旨によれば……帰属する研究成果物等の範囲に……場所的限定を付したとは考えられないから、兼業等が許されない限り、……職員が職務上の研究により得た研究成果物等は基本的に」使用者に帰属するとの判断がされている。兼業や副業の許可に関する手続や要件を設定する際、兼業や副業によって創出される知的財産権の帰属関係への影響も加味した制度設計が必要とな

2 経済産業省貿易経済安全保障局技術調査・流出対策室『技術流出対策ガイダンス 第1版』（https://www.meti.go.jp/policy/economy/economic_security/guidance.pdf（2025年10月21日・最終閲覧））61頁。

3 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和4年7月改定）」3頁（2022年）。

4 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000996750.pdf>（2025年10月21日・最終閲覧））47頁（2025年）。

5 厚生労働省・前掲注3）7－8頁。

る。反対に、兼業や副業が広く行われる場合には、社外での活動に伴う知的財産権の創出の帰属、あるいは自社内で行われた知的財産権の創出の成果が他者に帰属しないか否か、といった点を踏まえた検討をする必要がある。

以上の場所的な議論に加え、時間の問題も知的財産権の帰属においては議論の対象になり得る。兼業・副業に関する労働法上の規制においては、主として労働時間の管理が問題とされてきた。兼業・副業をする際、全体的な労働時間を把握することが、各事業者において難しくなるためである。労務上のコンプライアンスの観点に加え、適切な知的財産権の帰属の管理という観点からも、場所や時間について、使用者側で適切に管理・把握をする必要性は高い。

第3. 労働者派遣における知的財産のトラブル

1. 特許権との関係

業種・業界によっては、労働者派遣によって受け入れた労働者が知的財産権の創出を行う場合もある。こうした場合には、他の従業員との関係で、派遣された労働者についても、適切な知的財産法上の対応をすることが必要となる。特に労働者派遣における職務発明については、リスク管理のために規程の改訂が検討されることがある。また、人材不足の都合から、労働者派遣を新たに受け入れる際、元の従業員と同様の職務発明規程を定めるか否かという点の検討が必要となることも考えられる。このような場合、新しく策定する規程が適用される対象となる派遣労働者との関係において、職務発明ガイドラインと自社の規模や体制を踏まえた内規の策定が必要となる。

他方、労働者派遣の場合における職務発明の処遇に関して参考となる裁判例は限定されている。東京地判平成20年1月19日（平成19年（ワ）第18805号）のように、雇用契約を締結している会社とは別の会社において従業員が行った発明について、後者の職務発明とした裁判例は、直接的に労働者派遣について判断したものではないが、限定的な先例の一つとなっている。当該裁判例を受け、給与を一つの基準としつつも、具体的な指揮監督関係によっては、派遣先における職務発明となり得る点が指摘されてきた⁶。

もっとも、出向などの場合と同様、労働者派遣の場合においても、派遣元と派遣先、そして派遣される労働者の三当事者間の法的な関係が問題となる。そのため、労働者派遣が実施される場合において、職務発明の創出が懸念または想定されるような場合にあっては、派遣元と派遣先の間で、創出される発明やアイデアの処遇につき、取扱いを合意し、法律関係を明確化しておくことが必要となる⁷。

なお、当事者である発明者となる派遣労働者を直接の当事者とし、派遣元及び派遣先の間で合意内容については、当該労働者を拘束しない場合が想定されることから、派遣先と派遣元の間でのみの合意による場合、従業員からの同意を取得することの必要性も指摘されてきた⁸。実際、競業避止の事案であるが、大阪地判平成26年10月21日（平成25年（ワ）第6295号）において、関係する各当事者において、いずれの者との間において効力の存在する合意が認められるかという点が問題とされた。このような例も存在していることから、単に契約や合意によって明確化を試みるということではなく、どのような当事者とどのような目的で何を合意するのかという点を具体的に考慮することが必要となる。

6 小泉直樹＝中山信弘『新・注解 特許法【上巻】』579頁〔飯塚＝田中〕（青林書院、2017年）。

7 経済産業省告示第百三十一号（職務発明ガイドライン）33頁（2016年）。

8 高橋淳＝松田誠二『職務発明の実務Q&A』82頁（勁草書房、2018年）。

2. 著作権との関係

著作権法との関係では、最判平成15年4月11日（集民第209号469頁）において、雇用関係の存否が争われた事案においては、「法人等の指揮監督下において労務を提供するという実態にあり、法人等がその者に対して支払う金銭が労務提供の対価であると評価できるかどうかを、業務態様、指揮監督の有無、対価の額及び支払方法等に関する具体的事情を総合的に考慮」して検討するという基準が示されている。その他の要件も含めて、指揮監督をはじめとする就労態様が曖昧になる形態の場合、職務著作の各種要件が争われる場合が存在してきた。職務発明と同様、給与の支払いとは1つの考慮要素であるが、事案における個別的な事情に基づく判断が裁判例においてされていることを踏まえ、情報・資料の管理を行う必要がある。

具体的には、大阪地判平成16年1月15日（平成14年（ワ）第1919号）では、会社間で人員の派遣が行われており、従業員の給与・出張旅費をすべて負担し、社宅も用意して人事管理も派遣元の会社で行っており、書類等においても派遣の会社の名称が記載されていたところ、派遣先の会社側での修正指示や助言の事情も認定されていたが、担当箇所を共同・分担して開発などの作業を行ったものであるとして、問題となっていた著作物の創作に当たった従業員・人材を出向の形で派遣していた会社側の職務著作の成立を認めている。

また、東京地判平成18年2月27日（平成17年（ワ）第1720号）のように社外で従業員に著作物を作成させる場合、従業員と会社の間で職務著作の成否が問題となる場合も存在する。当該事案では、会社間の依頼に基づいて、社外で従業員が作成した文書の職務著作該当性が争われたが、「テーマの設定や講習資料の具体的な内容構成について、被告会社の関与や指示がないとしても、テーマの内容や維持講習の趣旨から、講習資料の性質やそこに盛り込まれる内容について想定できること」や、「具体的な指示がなくともテーマに沿った内容の資料を作成することができる者と被告会社内において認識されていたのは当然のことであるから、被告会社において、社外用務として講習資料作成を行わせることが相当であるかを検討して、これを承認することは、当該資料作成自体も被告会社の判断によるものである」として、法人の発意の要件を認めている。

第4. フリーランスと知的財産のトラブル

1. フリーランス法と知的財産

(1) 概要

2024年11月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス法」という。）においては、いわゆる「フリーランス」と呼ばれる、個人で業務を受託する事業者に対する保護の拡充が図られた。特にコンテンツ産業に従事するクリエイターを中心に、フリーランスで従事する労働者が知的財産権を創出する例は少なくない⁹。フリーランス法3条1項での契約内容の明示に係る義務に関する規定が置かれたことで、従来、書面によって契約さ

9 フリーランスとは異なる中小規模の事業者である場合も存在する。例えば令和6年10月25日付の公正取引委員会の勧告においては、イラスト等の納入について、下請法に基づく勧告が行われている。下請法とフリーランス法においては、事業者間の規模に起因する力関係を背景とした不当な取引の是正という点で趣旨が共通するところ、両者の適用については一定の重複が生じる場面も想定され得る。この点については、下請法に対してフリーランス法が原則として適用されるとされており、例外的に公正取引委員会が適当と考えた場合に下請法が適用されるとされている（令和6年5月31日付・公正取引委員会「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律と独占禁止法及び下請法との適用関係等の考え方」）。

れない取引が多く見られたコンテンツ産業を中心として、合意の書面化が進むことが考えられる。

他方、取引条件の明示などの規定において、知的財産権に関する記載は、その対象となることが明確化されていない部分がある一方、合意内容において対象に含まれる必要のある事例が散見されてきた。著作者人格権を中心として、知的財産権は、フリーランス側の有する強力な権利であることは少なくない。しかし、これらの権利はその範囲や外延が不明瞭であることも多いため、書面化が進んだ場合においても、その内容の点において事業者とクリエイター側での対立が生じるということは、フリーランス法施行直後の時点において想定されるところであった¹⁰。

(2) フリーランス法施行後の展開

フリーランス法施行後、公正取引委員会による勧告がされる事例が若干例出現している状況にある。例えば、令和7年6月17日付でフリーランス法3条1項の取引条件の明示義務、及び4条5項の報酬支払義務との関係において、勧告が行われている。当該勧告においては、委託をした際、直ちにフリーランス法において委託者側が明示義務を負う明示事項を明示しなかったこと、及び報酬の支払日を明示せず、給付の受領又は役務の提供日までに報酬を支払わなかったという違反事実が認定された。勧告においては、かかる違反事実の是正に加え、一定期間の取引に関する調査の実施も求められている。

令和7年6月25日付のフリーランス法に関する勧告では、同様に取引条件の明示がされなかった他、支払期日が所定の期間を超えて行われたことが違反事実として認定されている。ここでは自社の役員や取引関係者への周知が求められている。また、令和7年9月26日付のフリーランス法に関する勧告でも同様に、取引条件の明示などの問題が指摘されたことで、社内体制の整備などに向けた取り組みが求められることになった。

2. 契約交渉に関するトラブル

いずれもあくまで勧告の事例に留まるものの、社会的風評や、他のフリーランスの事業者との関係性から、対応する必要性が生じることになり得る。上記の勧告では取引関係者への周知など、相応にコストを要する対応が要求される場合もあるため、事前にトラブルを回避できるような契約管理が重要性を持つことになる。

上記の各勧告事例を踏まえると、対価をはじめとする取引条件の明示の有無や期限の設定という点が、現在のフリーランス法に係るコンプライアンス対応で問題とされている点が伺える。この点は、知的財産法務と無関係ではない。著作物の一定数は、製作に相応の期間を要するなどの事情から、対価の支払日の設定が困難である。

さらに具体的な事情として、対価の明示との関係において、知的財産権の処理の問題が生じ得る。通常、知的財産権の創出を伴う成果物の納入を受ける場合、著作権法61条2項に基づき、翻案権及び翻訳権（著作権法27条）並びに二次的著作物の現著作者の権利（著作権法28条）の譲渡についての明示的な条項や、著作権法59条に基づき著作者人格権については不行使特約を定めることが一般的に行われる。これらの条項による権利の譲渡や許諾に対して、委託者側からの対価の提供の有無が問題となる。この点については、フリーランス法の改正に伴い、明示的に対価と

10 以上につき、拙稿・瀬戸一希「近時のフリーランス保護の動向と著作権法」日本知財学会誌22号61頁以下（2022年）を参照。本稿のフリーランス法に関する記述は、主として拙稿の執筆時に省略した論点や、その後の動向について主に追記するものである。

して含める表現をするようになった書式（例えば、文化庁「映画スタッフのための契約レッスン」22 頁（https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunka_gyosei/kibankyoka/kenshukai/pdf/94003901_01.pdf））も見られるところであり、明確に定めることが、リスクの低い対応として考えられる状況にある。

また、クリエイターを中心とするフリーランスと委託者再度の交渉においては、交渉過程での言動がハラスメントを構成しないよう注意する必要性が指摘されてきた¹¹。ハラスメントの成否を措くとしても、説明過程で丁寧な情報の提供をすることは、事後的な紛争の発生を予防する意義も存在する。契約交渉の過程において、フリーランスの立場にある事業者を一方当事者とする交渉上の問題が生じた裁判例が散見される状況にあるが、例えば東京地判令和4年3月22日（平成31年（ワ）第6399号、令和元年（ワ）第35028号、令和元年（ワ）第35029号）及びその控訴審である知財高判令和5年3月14日（令和4年（ネ）第10049号）では、音源についての使用について交渉過程での説明に関する錯誤の有無が問題とされている¹²。

さらに、フリーランス法の適用対象は、クリエイティブな創作物の典型となるような、芸術作品等の創作を要件としないため、個人として活動する事業者の全般に対して適用される。そのため、業態によっては営業秘密の関係にも注意する必要がある（具体的にはコンサルタントや営業関係の人材をフリーランスで使用者が導入する場合が想定される。）。フリーランス法施行前の事案であるが、青森地判平成31年2月25日（平成27年（ワ）第188号）においては、機密情報が事業者と個人の間で、業務委託契約の終了後に利用されていたか否かが問題となっている。

他方、秘密保持や競業禁止義務を課すことのできる程度についても限定が存在している点について留意を要する。この点については、合理的に必要な範囲で発注者側から定めることは可能とされている一方、新たな発注獲得において当該発注者との間での契約の存在が重要となるのにも関わらず公表を制限する行為や、育成投資や報酬が低い中で長期間の役務提供を制限すること、費用回収の終了後も競業禁止や専属義務を課す行為は、優越的地位の乱用となり得ると指摘されている¹³。また、フリーランス側からの秘密情報の吸い上げに対してもガイドラインでは制限が置かれている¹⁴。期間や強度の設定については、フリーランスと他の就労形態の差異を意識する必要があるものの、競業禁止に関して妥当してきたような、期間や範囲、代償措置の有無といった点に基づいて総合的に判断する検討¹⁵が有用となると考えられる。

また、フリーランス法の適用対象となる取引についても注意を要する。フリーランス法上、資

11 内閣官房＝公正取引委員会＝中小企業庁＝厚生労働省「ここからはじめるフリーランス・事業者間取引適正化等法」（<https://www.jftc.go.jp/file/flpamph.pdf>（2025年10月21日・最終閲覧））22頁においては、契約締結に関する言動を含めて、業務委託を遂行する場所・場面で行われる言動がハラスメントを構成し得るとされている。

12 その他の契約交渉段階から終了までの各段階におけるコンテンツ事業者とフリーランス側との関わりにおける留意点は、前掲注10）の拙稿を参考されたい。

13 内閣官房＝公正取引委員会＝中小企業庁＝厚生労働省「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/freelance_files/freelance.pdf（2025年10月21日・最終閲覧））13-14頁（2021年）。

14 内閣官房＝公正取引委員会＝中小企業庁＝厚生労働省・前掲注13）12－13頁。

15 経済産業省による整理（<https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/shiryou2.pdf>（2025年10月21日・最終閲覧））など、公的機関による整理が一定程度行われてきた。近時の整理として、例えば本連載の第2回（拙稿・「事業のキーマンと知財・労働法務」知財ぶりずむ271号121頁以下（2025年））を参照されたい。

本金に関する要件を定めている下請法と異なり、フリーランスと中小事業者の間の取引である場合についても、取引に関する諸規制が及ぶことになる。東京地判令和6年11月29日（令和3年（ワ）第5411号、令和4年（ワ）第9709号）及び控訴審である知財高判令和7年8月7日（令和7年（ネ）第10007号、令和7年（ネ）第10026号）、並びに大阪地判令和6年5月30日（令和5年（ワ）第531号）及び控訴審である大阪高判令和7年2月27日（令和6年（ネ）第1431号）などの事案において見られるように、個人である創作者間でも、実際に著作権に関する紛争が生じ得るところである。なお、フリーランス法の適用対象か否かは、取引単位ではなく組織単位によると一般的に考えられている¹⁶。個人として副業・兼業のような形で活動をして取引を行う場合、フリーランス法の適用関係については注意を要する。

3. 越境的な創作活動によるトラブル

近年のIT技術の発達に伴い、創作活動は越境的に行われることは珍しくなくなっている。この場合、国外事業者が日本のクリエイティブ事業に従事するフリーランスに対して発注を行うことや、日本の事業者が、複数の国の事業者注文を行い、1つのコンテンツを制作するということも考えられる。かかる場合、発注先又は発注元の事業者のいずれかが日本に所在している場合には、フリーランス法の適用はあるとの指摘が存在してきた¹⁷。

こうした越境的な発注に関連する知的財産上のトラブルは理論上の問題に留まらない。特に、自社が主体的に発注者の立場とならない場合にあっても、越境的な取引を行う場合には、取引先の会社における職務著作に関する処理の問題に留意をするべき場合も存在している。具体的には、知財高判令和3年9月29日（令和3年（ネ）第10028号）に関連して、職務著作の成否の判断に係る労働契約に関する通則法の適用関係につき、創作者が従業員の場合と、役員による著作や契約形態によって、貫徹させるべきか否かという点が論じられてきた¹⁸。

越境的なフリーランスに対する発注に際しては、取引条件の明示などに係るフリーランス法上の対応についてもコストが生じ得るが、さらに準拠法選択の問題による、紛争対応コストの問題もリスクとして考慮する必要がある。

4. コンペの実施に伴うトラブル

しばしば企業が広くアイデアやデザインについての創作を募集し、一定のものを採用するコンペが行われる例がある。企業の実施するコンペについて、フリーランスを中心とする参加者との間の権利関係の処理の問題が指摘される例がしばしば存在する。例えば参加費用は参加者側の負担とした上で、応募作品の知的財産権は主催者側に帰属するとのコンペが多数存在するとの批判がされてきた¹⁹。また、権利化の際に、公知性の問題が生じるような成果物の場合（特にデザインに係る意匠の場合²⁰）には、企業との間での秘密保持の関する合意によって流用などを避けるための対応をすることや、応募者側での後の権利化に際しては、新規性喪失の例外に関する手続を踏まえた対応が必要となることも想定される。主催者や審査委員に対して、秘密保持義務が課せられていたことや、非公開審査であることなどを意匠の新規性喪失の例外の適用を受けるための証明書に記載する例²¹も見られる。

16 鎌田耕一＝長谷川聡『フリーランスの働き方と法』98頁（日本法令、2023年）。

17 宇賀神崇「海外在住フリーランスに発注する際の注意点」ビジネス法務24巻10号40頁（2024年）。

18 羽賀由利子「判批」ジュリスト1570号267頁（2022年）。

19 西村雅子「デザイナー契約法 日本法の現状と課題」日本知財学会誌21巻2号11頁（2024年）。

第5. おわりに

就労形態の多様化という状況の下でも、機密情報の保護など他の場合にも問題となりやすい対応についての考慮は必要となる。加えて、契約内容そのものにつき、契約当事者間の力関係の是正を趣旨とした、種々の契約内容に対する修正を踏まえる必要がある。就労形態についてはフリーランス法の制定前後や、生産年齢人口の減少という社会情勢の下で、労働法において盛んな議論が随時行われており、知的財産法を取り扱う際に、適宜のキャッチアップをしていく必要がある。

今回までで、知的財産法と労働法の双方の知見が対応に際して必要となる場面について、裁判例とともに検討・解説をしてきた。次回は最終回として、そもそも「人的資本経営」や「知的財産経営」など、経営の大局的な局面において無形資産としての人材や知的財産を考慮する重要性が特に高まった背景である、コーポレートガバナンスに関する近時の潮流について検討・解説する。

（以下、次回に続く）

-
- 20 直接的にこうした場面が問題になったものではないが、意匠権の新規性に関しては、知財高判令和5年8月10日（令和5年（行ケ）第10007号）など、近時の裁判例でも問題とされている。当該裁判例では、「ある意匠が他の者に知られた場合であっても、当該者が当該意匠について秘密保持義務を負うと認められるときは、当該意匠は、いまだ意匠法3条1項1号にいう「公然知られた意匠」に該当するものではない。もっとも、当該者が当該意匠について秘密保持義務を負うといえるためには、必ずしも秘密保持義務の発生の根拠となる契約が存在することまでは必要とされず、当該者とその相手方との関係、当該者において知るに至った事項の性質及び内容等に照らし、当該者が当該意匠について秘密にすることを社会通念上求められる状況にあり、当該者がそのことを認識することができれば、当該者は、当該意匠について秘密保持義務を負うものと解するのが相当である」との判断をしており、当該意匠に係る物品について行われた説明会等に関するやり取りについて評価を行っている。
- 21 特許庁「意匠の新規性喪失の例外規定についてのQ&A集～出願前にデザインを公開した場合の手続について～」96頁（2024年）。